

Transportavtalet



1 april 2025 – 31 mars 2027

Transportavtalet

Parter

- Biltrafikens Arbetsgivareförbund
- Svenska Transportarbetareförbundet

Tillämpningsområde

Arbetstagare som är anställda vid företag vilka bedriver speditors-, transport-förmedlings-, terminal-, lagerhantering-, tredjepartslogistik-, express-, åkeri-, entreprenad-, maskin-, bärgnings- och billotsverksamhet. Avtalet omfattar även arbetstagare som är anställda vid företag som bedriver verksamhet med icke motordrivna fordon.

Anmärkning gällande verksamhet med icke motordrivna fordon.

Parterna är överens om att löner och anställningsvillkor ska regleras lokalt. Bestämmelserna i detta avtal är således inte tillämpliga i någon del.

Giltighetstid

1 april 2025 – 31 mars 2027

Innehållsförteckning

1 §	Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt	1
2 §	Anställningsform m m.....	1
1 mom	Provanställning	1
2 mom	Anställning för viss tid	2
3 mom	Möjlighet att avstå konvertering till tillsvidareanställning	3
4 mom	Anställningsbevis	3
5 mom	Deltidsanställning	3
6 mom	Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)	4
7 mom	Ansökan och underrättelse (Deltidspension)	4
8 mom	Förhandling och tvist (Deltidspension)	5
3 §	Arbets tid vid åkeriarbete	5
1 mom	Ordinarie arbetstid	5
2 mom	Arbets tidens förläggning	5
3 mom	Tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid	6
4 mom	Utgjämning av arbetstiden	7
5 mom A	Arbetsuppgifter som inte kan planeras i schema	7
5 mom B	Arbete som varken kan planeras i schema eller enligt 5 mom A	8
6 mom	Lokal överenskommelse om arbetstidsförläggning	10
7 mom	Speciella bestämmelser rörande skift- och underjordsarbete	10
4 §	Arbets tid vid terminalarbete	10
1 mom	Ordinarie arbetstid	10
2 mom	Arbets tidens förläggning	11
3 mom	Tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid	12
4 mom	Utgjämning av arbetstiden	12
5 mom	Speciella bestämmelser rörande skift- och underjordsarbete	12
5 §	Avlöning vid åkeriarbete	13
1 mom	Allmänna avlöningsbestämmelser	13
2 mom	Månadslön	13
3 mom	Löneplan för förare m fl	14
4 mom	Löneplan för verkstadsarbetare	18
5 mom	Anvisningar till löneplanerna i 3 och 4 mom	20
6 mom	Premiekompensation	20
7 mom	Tillägg vid arbete utan schema	22
8 mom	Körtillägg	22
9 mom	Förberedelse- och avslutningsarbete	22
10 mom	Passningstjänst	22
11 mom	Gällivare- och Kirunatillägg	23

6 §	Avlöning vid terminalarbete	23
1 mom	Allmänna avlöningsbestämmelser	23
2 mom	Löneplan för terminalarbetare	24
3 mom	Löneplan för verkstadsarbetare	25
4 mom	Löneplan för städare	26
5 mom A	Premiekompensation	26
6 mom	Befattningstillägg	26
7 mom	Truckförartillägg	27
8 mom	Tillägg vid tvåskiftsarbete	27
9 mom	Frysrumstillägg	27
7 §	Blandad verksamhet.....	27
1 mom	Företag med blandad verksamhet	27
2 mom	Anställningsvillkor vid blandad verksamhet	27
3 mom	Lokal överenskommelse	28
8 §	Premielön	28
1 mom	Allmänt om premielön	28
2 mom	Centralt upprättade premieprislistor för åkeriarbete	28
3 mom	Lokal överenskommelse om premielön	29
4 mom	Väsentlig förändring	29
5 mom	Individuell- eller grupppremie	30
6 mom	Exempel på premielön/ackord vid terminalarbete	30
7 mom	Premieunderlag	32
9 §	Helgdag	32
1 mom	Helgdag – definition	32
2 mom	Arbetstidsminskningens storlek och för vilka anställda?	33
3 mom	Arbetstidsminskning vid schemaändring	33
4 mom	Bibehållen lön	33
5 mom	Arbete på helgdag - ersättningar	34
10 §	Övertid	34
1 mom	När utges övertidsersättning?	34
2 mom	Övertidsersättningens storlek	35
3 mom	Kompensationsledighet	35
11 §	OB-tillägg.....	35
1 mom	Obekvämlighetstillägg vid åkeriarbete	35
2 mom	Obekvämlighetstillägg vid terminalarbete	36
12 §	Bestämmelser för åkeriarbete rörande traktamenten, rese- och restidsersättningar,måltidskuponger samt läkarintyg/synintyg för körkortsbehörighet.....	37
1 mom	Måltidskuponger	37

2 mom	Rese- och restidsersättning	37
3 mom	Korttidstraktamente och logiersättning inom Sverige	37
4 mom	Särskilt traktamente vid långtidsförrättning inom Sverige	38
5 mom	Traktamente inom Norden	38
6 mom	Traktamente utom Norden	39
7 mom	Maskinförarens traktamenten, rese- och restidsersättningar	39
8 mom	Utlandstraktamente för maskinförare	41
9 mom	Läkarintyg/synintyg för körkortsbehörighet	41
13 §	Löneutbetalning m m	42
1 mom	Avlöningsvecka vid åkeriarbete	42
2 mom	Avlöningslistor vid åkeriarbete	42
3 mom	Arbetstidsredovisning vid åkeriarbete	42
4 mom	Utbetalningsdag - månadslön vid åkeri- och terminalarbete	42
5 mom	Tillägg och avdrag - månadslön vid åkeri- och terminalarbete	43
6 mom	A conto - månadslön vid åkeri- och terminalarbete	43
14 §	Semester	43
1 mom	Semester	43
2 mom	Huvudsemester	43
3 mom	Sparad semester	43
4 mom	Semester vid visstidsanställning	44
5 mom	Semesterlön	44
6 mom	Utbetalning av semesterlön	45
7 mom	Semesterlönegrundande frånvaro	45
8 mom	Semesterlön för sparade semesterdagar	45
9 mom	Semesterersättning	46
10 mom	Lokal överenskommelse	46
11 mom	Pass/skifttjänstgöring	46
15 §	Permission, föräldraledighet och föräldrapenningtillägg.....	47
1 mom	Permission	47
2 mom	Föräldraledighet	48
3 mom	Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)	48
16 §	Sjuklön, sjukanmälan, sjuk- och andra frånvaroadrag	48
1 mom	Sjukanmälan	48
2 mom	Rätt till sjuklön	49
3 mom	Frånvaroadrag vid sjukdom	49
4 mom	Övriga frånvaroadrag	50
17 §	Skadeansvar, Ordningsföreskrifter m m	51

1 mom	Lojalitet, bisysslor	51
2 mom	Skadeansvar	51
3 mom	Ordningsföreskrifter	51
4 mom	Tillträdesbehörighet	51
5 mom	Laga föreskrifter	51
18 §	Arbetsmiljö, skyddskläder och kompetensutveckling m m.	52
1 mom	Skyddskläder	52
2 mom	Skyddskläder vid externt arbete	52
3 mom	Personlig hygien m m	52
4 mom	Omklädningsrum m m - billotsar	53
5 mom	Första förband	53
6 mom	Äganderätt	53
7 mom	Kompetensutveckling	53
19 §	Uppsägning och sänkt sysselsättningsgrad	53
1 mom	Uppsägning	53
2 mom	Arbetstagare iakttar inte egen uppsägningstid	53
3 mom	Arbetsgivarintyg och anställningsintyg	53
4 mom	Varning	54
5 mom	Disciplinpåföljd/suspension	54
6 mom	Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad	54
20 §	Turordning vid driftsinskränkning och återanställning	55
21 §	Granskning av handlingar	55
22 §	Lagen om anställningsskydd	55
23 §	Förhandlingsordning.....	55
1 mom	Förhandlingsskyldighet	55
2 mom	Förhandlingar på lokal och central nivå	55
3 mom	Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister	56
4 mom	Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmandeförhandlingar	58
5 mom	Tid för att begära förhandling vid övriga intresseförhandlingar	59
6 mom	Utformning av förhandlingsframställan	59
7 mom	Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas	59
8 mom	Förhandlingsprotokoll	59
9 mom	Hur förhandlingar avslutas	59
24 §	AFA-försäkringar, avtalspension SAF-LO inklusive deltidspension	60
1 mom	AFA-försäkringar	60
2 mom	Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd	60

25 §	Avtalets giltighetstid	61
Bilaga A	Arbetstidsavtal vid åkeriarbete.....	62
Bilaga B	Arbetstidsavtal vid terminalarbete	71
Bilaga C	Överenskommelse om utbildning samt yrkesbevis för maskinförare.....	77
Bilaga D	Premieprislista för körning av lastbilar avseende billotsar	80
Bilaga E	Räkneexempel på tillämpningen av 8 § 6 mom punkterna 3 c och 4.....	81
Bilaga F	Rekommenderade förslag till överenskommelse enligt 3 § 5 mom A och mom B	82
Bilaga G	Avtal angående utbildning och utveckling i företagen ..	86
Bilaga H	Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen	88
Bilaga I	Vi är överens: Lagar och avtal ska efterlevas av alla.....	92
Bilaga J	Gemensamma riktlinjer för trafiksäkra vägtransporter..	93
Bilaga K	Ersättning för förarkort avsedda att användas i digitala färdskrivare.....	94
Bilaga L	Ersättning till handledare och instruktörer inom TYA-modellen	95
Bilaga M	Anlitande av bemanningsföretag	96
Bilaga N	Supplement avseende bärgningsföretag	98

Sakregister

Ackord	8 §
Ackordsarbete	8 §
Ackordsråd	8 § 6 mom
Allmän visstidsanställning	2 § 2 mom
Anställningsbevis	2 § 3 mom
Anställningsform	2 §
Arbetsgivarintyg	19 § 3 mom
Arbetsledare, definition	1 §
Arbetsledning	1 §
Arbetsmiljö	18 § och avtalsbilaga H
Arbetstid vid åkeriarbete	3 § och avtalsbilaga A
förkortning	3 § 1 mom
förläggning	3 § 2, 45 och 6 mom
förskjutning	3 § 3 mom
längd	3 § 1
utjämning	3 § 4 mom
överenskommelse	3 § 4, 5, 6 mom och avtalsbilaga F
Arbetstid vid terminalarbete	4 § och avtalsbilaga B
förkortning	4 § 1 mom
förläggning	4 § 2 mom
förskjutning	4 § 3 mom
längd	4 § 1 mom
utjämning	4 § 4 mom
överenskommelse	4 § 4 mom
Arbetsstidsredovisning åkeri	13 § 3 mom
Arbetsstidslagen	Avtalsbilaga A och B
Arbetsstidsschema	
åkeri	3 § 2 mom
terminal	4 § 2 mom
Avlöning, terminalarbete	6 §
Avlöning, åkeriarbete	5 §
Avlöningsdag	13 § 1 och 4 mom
Avlöningslista	13 § 2 mom
Avlöningsvecka	13 § 1 mom
Avslutningsarbete	5 § 9 mom
Avtalsförsäkringar	2 § 4 mom, 23 §
Befattningstillägg	6 § 6 mom

Behov av extra arbetskraft	2 § 2 mom
Bemannning	Avtalsbilaga M
Beredskapstjänst, se passningstjänst	5 § 10 mom
Billotsbestämmelser	5 § 6 mom, 18 § 4 mom, Avtalsbilaga D
Bisysslor	17 § 1 mom
Blandad verksamhet	7 §
Bortovaro från stationsort	12 § 2 - 7 mom
Bortovaro med överläggning	12 § 2 - 7 mom
Budbilsförare	5 § 3 mom p. B
Bärgning	Avtalsbilaga N
Deltidsanställning	2 § 4 mom, 5 § 1 mom, 6 § 1 mom, 16 § 3 mom
Expressarbetare	5 § 3 och 6 mom
Facklig förtroendemann	22 § 3 mom
Frysrumstillägg	6 § 9 mom
Frånvaroavdrag, andra än sjukavdrag	16 § 4 mom
Färdskrivardigram	22 § 7 mom
Förarkort	Avtalsbilaga K
Förberedelsearbete	5 § 9 mom
Föreningsrätt	1 §
Föreningsrättskränkning	1 §
Förhandlingsordning	22 §
Föräldraförsäkring	15 § 3 mom
Gruppledare	6 § 6 mom
Grusgropsarbetare	5 § 3 och 6 mom
Grävmaskin	5 § 3, 6 och 9 mom
Helgdag	9 § 3 mom
Helgdagsberäkning	9 §
Kallortstillägg	5 § 11 mom
Karensavdrag	16 § 3 mom
Kompetensutveckling	Avtalsbilaga G
Krets- och distributionsförare	5 § 6 mom
Krossverksmaskinist	5 § 3 och 8 mom
Körtillägg	5 § 8 mom
Lastbilsförare	5 § 3 och 6 mom
Lastmaskinsförare	5 § 3 mom
Lastmaskinstillägg	5 § 8 mom

Läkarintyg	16 § 1 mom
Löneplan	5 § 3 - 4 mom, 6 § 2 - 4 mom
Löneutbetalning	13 §
Maskinförare	5 § 3, 6 och 9 mom
Mertid	
åkeri	Avtalsbilaga A, 4 §
terminal	Avtalsbilaga B, 4 §
Mobilkranförare	5 § 3 och 6 mom
Måltidskuponger	12 § 1 mom
Måltidsraster	
åkeri	3 § 2 mom och avtalsbilaga A, 7 §
terminal	4 § 2 mom och avtalsbilaga B, 7 §
Månadslön, terminalarbete	6 § 1 mom, 12 §
Månadslön, åkeriarbete	5 § 2 mom, 12 §
Obekvämlighetstillägg, terminal	11 § 2 mom
Obekvämlighetstillägg, åkeri	11 § 1 mom
Omställningstid	
sysselsättningsgrad	19 §
Ordningsföreskrifter	17 §
Packmästare	5 § 3 och 6 mom
Passningstjänst	5 § 10 mom
Permission	15 §
Premiekompensation	5 § 6 mom och 5 § 5 mom
Premielön	8 §
Premieprislistor	8 § 2 mom
Premieunderlag	8 § 7 mom
Protokoll	22 § 2 mom
Provanställning	2 § 1 mom
Raster	
åkeri	3 § 2 mom och avtalsbilaga A, 7 §
terminal	4 § 2 mom och avtalsbilaga B, 7 §
Reparatör, se verkstadsarbetare	
Rese-, Restidsersättning	12 § 2 och 7 mom
Semester	14 §
Sjukanmälan	16 § 1 mom
Sjukavdrag	16 § 3 mom
Sjukfrånvaro	16 §
Sjuklön	16 § 2 mom

Skadeansvar	17 § 2 mom
Skiftarbete	
åkeri	3 § 7 mom, 16 § 3 mom
terminal	4 § 5 mom, 6 § 8 mom, 16 § 3 mom
Skyddskläder	18 §, 1-2 mom
Speciella ansvarsuppgifter	6 § 6 mom
Städare	
åkeri	5 § 3 mom
terminal	6 § 4 mom
Suspension	19 § 5 mom
Terminalarbete, definition av	Avtalets ingress
Tillsvidareanställning	2 § 1 mom
Timlön	
åkeri	5 § 1 - 5 mom, 16 § 3 mom
terminal	6 § 1 - 4 mom, 16 § 3 mom
Traktamente	12 § 2 - 8 mom
Traktorförare	5 § 3, 6 och 8 mom
Truckförartillägg	6 § 7 mom
Turordning	20 §
Uppsägning	2 § 1 - 2 mom, 19 §
Uppsägningstid	2 § 1 - 2 mom, 19 §
Utbildning till maskinförare	Avtalsbilaga C
Utbildning och utveckling i företagen	Avtalsbilaga G
Varning	19 § 4 mom
Veckolön	5 § 1 mom
Verkstadsarbetare	
åkeri	5 § 4 mom
terminal	6 § 3 mom
Vikariat	2 § 2 mom
Visstidsanställning	2 § 2 mom
Yrkesbevis	Avtalsbilaga C
Övertid	10 §
Övertidsersättning	10 § 2-3 mom

Kollektivavtal

Parter

- Biltrafikens Arbetsgivareförbund
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalsområde och avtalets omfattning

Detta avtal omfattar nedanstående arbetstagare som är anställda vid företag vilka bedriver speditors-, transportförmedlings-, terminal-, lagerhantering-, tredje-partslogistik-, express-, åkeri-, entreprenad-, maskin-, bärnings- och billotsverksamhet. Avtalet omfattar även arbetstagare som är anställda vid företag som bedriver verksamhet med icke motordrivna fordon.

Anmärkning gällande verksamhet med icke motordrivna fordon.

Parterna är överens om att löner och anställningsvillkor ska regleras lokalt. Bestämmelserna i detta avtal är således inte tillämpliga i någon del.

Arbetstagarkategori

Förare av lastbil, budbil, traktor, truck, tvåhjuldriven truck med last- eller schaktningsaggregat, traktordumper, grävmaskin, band- och fyrhjuldriven traktor, väghyvel, mobilkran, tornkran, schakttruck, traktor med kombinerade aggregat, bärningsfordon.

Terminalarbetare, krossverksmaskinist, grusgropsarbetare, packmästare, expressarbetare, verkstadsarbetare, städare samt övriga arbetare.

Definitioner

Med fjärrförare förstås bilförare, som har till uppgift att framföra lastbil i fjärrtrafik.

Med krets- och distributionsförare förstås bilförare som har till uppgift att inom visst område distribuera styckegods, då föraren inte är billots eller budbilsförare. Arbetsuppgifterna inkluderar i betydande omfattning lastning och lossning av gods.

Med billots förare förstås förare, som har till uppgift att övertaga fjärrfordon, d v s lastbil med släp eller annan lastbärare som används i fjärrtrafik, t ex trailer eller lastbärare, som befördrats med järnväg, från den som utfört fjärrtransporten. Billots skall inom ett visst område ombesörja lossning, stuvning och lastning av gods samt överlämna fjärrfordonet/lastbäraren för ny fjärrtransport.

Med terminalarbete förstås - förutom vanligt godsterminalarbete - även bl a följande:

- godsräkning - prickning
- registrering och databehandling
- godsletning
- kodning
- reparations-, underhålls- och verkstadsarbete
- städning (terminal)
- pallräkning
- truckkörning
- lagerhantering och därtill knuten vidareförädling av lagrade varor
- företags- och industriservicearbete.

Internt transporter hänförs också till terminalarbete, men däremot ej chaufförsarbete i yrkesmässig trafik.

Med städare förstås arbetstagare som har till uppgift att utföra kontorsstädning och därmed sammanhängande arbetsuppgifter.

Tillämpning av billotsbestämmelser

Avtalets regler för billotsar 5 § 6 mom, 18 § 4 mom samt avtalsbilaga D skall tillämpas för anställd personal som utför stadigvarande lotsningsarbete åt en eller flera arbetsgivare ävensom för förare med blandad tjänstgöring.

Stockholm

Till Stockholm hänförs ett område begränsat av en radie om 25 km från Stockholms Stortorg jämte Sigtuna och Södertälje.

Göteborg

Till Göteborg hänförs förutom Göteborg, Härryda, Kungälv, Mölndal och Partille.

Gemensam deklaration

Detta ramavtal har slutits i avtalsparternas vetskap om att den bransch, som avtalet berör, är samhällsserviceinriktad. Godstransporter, som förmedlas från och till producenter, lager och konsumenter, är svåra att planera och styra. De är helt beroende av kraven, som varje fraktbeställare uppställer beträffande leveranstid, behandlingssätt, befordringssätt. Även godsmottagarens möjlighet och vilja att mottaga godset påverkar arbetet vid godsterminaler och lager.

Arbetsmiljöns betydelse för de anställda skall vara en viktig faktor vid utformningen av de arbetsplatser som omfattas av detta avtal.

Parterna skall sträva efter lagenlighet och i samråd söka finna former att överbrygga svårigheterna inom branschen. I denna anda har detta avtal slutits.

Giltighetstid

1 april 2025 – 31 mars 2027

1 § Arbetets ledning och fördelning. Föreningsrätt

Med iakttagande av lag och av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt.

Anser arbetstagare, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Såsom kränkning av föreningsrätten må icke anses arbetsgivarens fordran att arbetsledare icke må tillhöra arbetarnas fackorganisationer.

Med arbetsledare förstås här den som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbetet, vilket utförs av underställd personal och i vilket arbetsledaren inte annat än tillfälligtvis själv deltar.

2 § Anställningsform m m

1 mom Provanställning

Under de första sex månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren anställas på prov. Om den anställda varit frånvarande sammanlagt minst 30 dagar under provperioden kan provanställningen, efter överenskommelse med den anställda, förlängas med motsvarande tid.

Provanställningen övergår i en tillsvidareanställning om inte besked om att provanställningen upphör lämnas senast vid provperiodens utgång.

Om arbetsgivaren eller den anställda vill bryta anställningen före provperiodens slut eller inte vill att anställningen ska fortsätta efter provperiodens slut, ska underrättelse om detta ske till motparten 14 dagar i förväg.

Arbetsgivare som vill avbryta en provanställning ska samtidigt som underrättelsen lämnas varsla Svenska Transportarbetareförbundets lokalavdelning. Finns på arbetsplatsen facklig förtroendeman med uppgift att ta emot sådant varsel ska varslet istället lämnas till denne.

Den anställda och den fackliga organisationen har rätt till överläggning om provanställningens avslutande. Överläggningen ska begäras omgående och komma till stånd inom underrättelsetiden 14 dagar. Om överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen. Om någon överläggning inte begärs är underrättelsen ett slutligt besked om att provanställningen upphör.

Protokollsanteckning

Sker ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, under avtalsperioden är parterna eniga om att den i momentet angivna prøvotiden ändras till den prøvotid som gäller enligt vid varje tidpunkt gällande bestämmelse om provanställning i LAS.

2 mom Anställning för viss tid

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om följande anställningar för viss tid:

1. Vikariat

Kan användas vid exempelvis arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring och semester. Avbryts vikariatsanställning som varar längre tid än en månad, skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

2. Behov av extra arbetskraft

Anställning för viss tid vid behov av extra arbetskraft får användas vid tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt. Denna anställningsform får inte användas för att täcka ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 18 månader, eller som visstidsanställd vid behov av extra arbetskraft i sammanlagt mer än 18 månader, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Tid i allmän visstidsanställning och vid behov av extra arbetskraft sammanräknas. Detta innebär att för arbetstagare som under en femårsperiod sammanlagt arbetat 18 månader i de två anställningsformerna övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

3. Allmän visstidsanställning

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 18 månader, eller som visstidsanställd vid behov av extra arbetskraft i sammanlagt mer än 18 månader, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Tid i allmän visstidsanställning och vid behov av extra arbetskraft sammanräknas. Detta innebär att för arbetstagare som under en femårsperiod sammanlagt arbetat 18 månader i de två anställningsformerna övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

Anställningsformen särskild visstidsanställning i 5 § första punkten lagen om anställningsskydd kan inte användas på avtalsområdet.

3 mom Möjlighet att avstå konvertering till tillsvidareanställning

Arbetstagare får avstå sin intjänade tillsvidareanställning för en period om högst sex månader. Detta ska göras genom en skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren. Anställningen kan därefter övergå till en tillsvidareanställning på nytt, om kravet på anställningstid uppfyllts enligt 2 § 2 mom punkterna 1-3. Arbetstagare kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

Innan en överenskommelse får ingås ska arbetstagaren få en veckas betänketid från det att erbjudandet om överenskommelse lämnas. I samband med att erbjudande lämnas till arbetstagaren ska arbetsgivaren informera Svenska Transportarbetareförbundets lokalavdelning om erbjudandet. Arbetstagaren och den fackliga organisationen har rätt till överläggning om erbjudandet. Överläggning ska begäras omgående och komma till stånd inom betänketiden om en vecka, om inte parterna kommer överens om annat.

En överenskommelse enligt detta moment får inte utgöra en förutsättning för fortsatt anställning.

4 mom Anställningsbevis

Arbetsgivaren skall, i samband med att anställningsavtal träffas, för arbetstagaren bekräfta den anställningsform som gäller. Detta skall ske genom skriftligt anställningsbevis som fastställts av avtalsparterna. Arbetsgivaren är skyldig att till den lokala fackliga organisationen insända kopia av upprättat anställningsbevis.

Efter lokal överenskommelse kan ett anställningsbevis för en period om maximalt tre månader upprättas för återkommande anställningar för viss tid vid behov av extra arbetskraft samt för vikariatsanställning med en omfattning av högst tre månader. Ett anställningsbevis avseende hela perioden upprättas vid periodens början och undertecknas av arbetsgivare och arbetstagare. Anställningsbeviset skall ange visstidsanställning för viss tid vid behov av extra arbetskraft eller vikariat. Anteckning i anställningsbeviset skall ske fortlöpande om vilka dagar under perioden som arbetstagaren faktiskt har anställning. När perioden är slut skall arbetsgivaren inom en vecka sända en kopia av anställningsbeviset till den lokala fackliga organisationen. Originalen skall överlämnas till arbetstagaren.

5 mom Deltidsanställning

Mellan arbetsgivare och anställd kan träffas överenskommelse om deltidanställning. Då ska lön utges i proportion till arbetstidens längd. På anställningsbeviset ska arbetstidens genomsnittliga längd per vecka eller månad anges.

Arbetsgivaren ska se till att den deltidanställdes arbetstid och inkomst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete ska arbetstidsschema upprättas.

Försäkringsförmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende på antalet arbetstimmar.

Där så är möjligt och i fall där den anställde så önskar bör arbetstiden för den deltidanstälde bestämmas så att den anställde blir berättigad till de ovan angivna försäkringsförmånerna enligt lag och avtal.

Vid utökat arbetskraftsbehov bör i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar. En förutsättning för detta är att företagets behov tillgodoses.

6 mom Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 2 § 5 mom i detta avtal och 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidсанställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

7 mom Ansökan och underrättelse (Deltidspension)

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljats ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2 650 kr (beloppet räknas fr.o.m. 2025 årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

8 mom Förhandling och tvist (Deltidspension)

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. För åkeri ska tvisten anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent. För terminal ska tvisten anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent.

Tvisten ska behandlas enligt 23 § (förhandlingsordningen) enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

3 § Arbetstid vid åkeriarbete

I bilaga A till detta avtal finns viktiga regler om arbetstid, rast, vila och arbetstidsregistrering.

1 mom Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. För visst skiftarbete gäller särskilda bestämmelser enligt 7 mom. Angående helgdagar se 9 § 3 och 5 mom.

Uppgift om arbetstidsförkortningen skall i de fall företagets lönesystem så medger lämnas på lönebeskedet. I annat fall lämnas besked om saldot vid förfrågan.

Arbetstidsförkortning vid arbete mellan kl 22.00-06.00

Prov- och tillsvidareanställd arbetstagare äger rätt att för varje fullgjord ordinarie arbetstimme mellan kl 22.00-06.00 tillgodoräkna sig 1 minuts ledig tid per fullgjord ordinarie arbetstimme. Med fullgjord arbetstid jämställs ledig tid på grund av permission och kompensationsledighet.

Utläggning av intjänad ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

2 mom Arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstiden förläggs mellan kl 07.00-16.30 måndag-fredag med åtta timmar per dag. Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer

än sex timmar i följd. För närmare bestämmelser om rasternas förläggning, se 7 § bilaga A till detta avtal.

Föreligger behov av att förlägga den ordinarie arbetstiden till annan tid skall denna förläggas i ett på förhand upprättat arbetstidsschema. Schemat skall finnas tillgängligt senast fem dagar innan det träder i kraft, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och den anställde. Arbetstidsschema skall omfatta minst en vecka och klart ange arbetstidens början och slut samt raster. Härvid skall iakttas att tjänstgöringstiden såvitt möjligt skiftar regelbundet.

Arbetstidsschema får uppläggas på period om t ex fyra dagar, förutsatt att laga föreskrifter inte bryts.

Schemat får inte uppläggas på längre tid än den ordinarie arbetstiden, d v s i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Arbetstidsschema skall upprättas av arbetsgivaren efter samråd med den anställde. Arbetsgivaren skall ta möjlig hänsyn till den anställdes önskemål. Om enighet inte kan nås bestämmer arbetsgivaren hur arbetstiden skall förläggas. Vid oenighet kan förhandling påkallas enligt avtalets 23 §. Det av arbetsgivaren upprättade arbetstidsschemat gäller och skall följas av den anställde till dess att man vid förhandling enats om att ändra schemat.

Vid upprättande av arbetstidsschemat skall arbetstiden förläggas så att arbetstiden blir sammanhängande. Avbrott i arbetstiden får inte vara längre än måltidsrasterna.

Vid transporter, som på grund av transportåtagandets natur svårligen kan planeras med en sammanhängande arbetstid, skall överenskommelse om förläggningen träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

3 mom Tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid

Föreligger behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upprättande av arbetstidsschema. Meddelande om sådan förskjutning skall lämnas till den anställde senast vid arbetstidens slut dagen före.

Parterna är överens om att detta moment skall tillämpas med återhållsamhet. Andemeningen med skrivningen är att tillfällig förskjutning av den dagliga arbetstiden skall vara möjlig för att transporter, som tillfälligt avviker från huvudregeln om arbetstidens förläggning, skall kunna utföras.

När arbetsgivare varslar om förskjutning av arbetstid enligt detta moment skall arbetstidens längd per dag klart anges. Vid förskjutning i vecka, skall den anställdes lediga tid klart anges. Således kan arbetsgivaren inte kvitta beordrad övertid med ledig tid i slutet av veckan utan att planering av ledigheten varslats.

Arbetsgivaren kan enligt parternas tolkning inte tillämpa detta moment förlöpande vecka efter vecka eller med viss periodisering.

Grund för tillfällig förskjutning föreligger inte om arbetsgivaren känt till den omständighet, som åberopas som grund för ändringen, i mer än två veckor.

4 mom Utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden får efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare utjämnas under en fyraveckorsperiod. Arbetstiden skall då förläggas i ett på förhand upprättat schema. Finns facklig förtroendeman utsedd på arbetsplatsen, skall överenskommelsen träffas mellan denne och arbetsgivaren. Överenskommelsen skall vara skriftlig. Senast en vecka efter det att överenskommelsen har träffats skall arbetsgivaren sända in en kopia till Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning.

I lokal överenskommelse kan bestämmas om utjämning av veckoarbetstiden under längre period än fyra veckor.

Anmärkning gällande bärgningsverksamhet

För företag som bedriver bärgningsverksamhet tillämpas reglerna i bilaga N istället för reglerna i detta moment.

5 mom A Arbetsuppgifter som inte kan planeras i schema

Företag som åtagit sig arbetsuppgifter eller transportuppdrag som är sådana att arbetstiden, efter prövning, svårigen kan planeras i ett på förhand upprättat arbetstidsschema enligt 2-4 mom ovan, kan förlägga arbetstiden för sådana arbetsuppgifter med iakttagande av nedanstående regler.

1. Överenskommelse om arbetstidsförläggningen

Överenskommelse om arbetstidsförläggning enligt punkt 2 nedan träffas mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagare. Finns det en facklig förtroendeman utsedd på arbetsplatsen, skall överenskommelsen träffas mellan denne och arbetsgivaren.

Överenskommelsen skall vara skriftlig och ange vilka arbetsuppgifter eller transportuppdrag den avser. Senast en vecka efter det att överenskommelsen har träffats skall arbetsgivaren sända in en kopia till Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning.

En överenskommelse enligt detta moment får inte utgöra ett individuellt anställningsvillkor.

Anmärkning: Parterna tillhandahåller förslag till överenskommelse (se avtalsbilaga F).

2. Arbetstidens förläggning

Arbetet skall förläggas under fyra arbetspass à tio timmar alternativt fem arbetspass à åtta timmar per kalendervecka. Passen skall vara sammanhängande och får endast avbrytas av måltidsrast enligt 7 § bilaga A till detta avtal.

Arbetsgivaren skall senast på fredagen i veckan före lämna besked till arbetstagararen om arbetstidens förläggning nästkommande vecka. Om arbetsveckan slutar före fredagen skall beskedet, om det är möjligt, lämnas tidigare. Beskedet skall bland annat innehålla uppgift om när arbetet skall börja veckans första arbetsdag samt huruvida arbetet förlagts till fyra eller fem pass.

3. Övertid

Den tid som överstiger åtta respektive tio timmar per arbetspass utgör övertid.

4. Särskilt tillägg

Vid arbete enligt denna punkt skall arbetstagararen under sådan vecka erhålla ett särskilt tillägg utöver premiekomensation med minst 1 kr per timme (se 5 § 7 mom). Ersättningen skall särredovisas på lönebeskedet.

5 mom B Arbete som varken kan planeras i schema eller enligt 5 mom A

Företag som åtagit sig arbetsuppgifter eller transportuppdrag som är sådana att arbetstiden varken kan planeras i ett på förhand upprättat arbetstidsschema eller enligt 5 mom A ovan, kan förlägga arbetstiden för sådana arbetsuppgifter med iakttagande av nedanstående regler.

1. Överenskommelse om arbetstidsförläggningen

Överenskommelse om arbetstidsförläggning enligt punkt 2 nedan träffas mellan arbetsgivaren och berörd arbetstagarare. Finns det en facklig förtroendeman utsedd på arbetsplatsen, skall överenskommelsen träffas mellan denne och arbetsgivaren.

Överenskommelsen skall vara skriftlig och ange vilka arbetsuppgifter eller transportuppdrag den avser. Senast en vecka efter det att överenskommelsen har träffats skall arbetsgivaren sända in en kopia till Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning.

En överenskommelse enligt detta moment får inte utgöra ett individuellt anställningsvillkor.

Anmärkning: Parterna tillhandahåller förslag till överenskommelse (se avtalsbilaga F).

2. Arbetstidens förläggning

Arbetet skall förläggas under fyra alternativt fem arbetspass med totalt 40 timmar per helgfri vecka. Ett enskilt arbetspass får inte vara kortare än 4,5 timmar och får endast avbrytas av måltidsrast enligt 7 § bilaga A till detta avtal.

Arbetsgivaren skall senast på fredagen i veckan före lämna besked till arbetstagaren om arbetstidens förläggning nästkommande vecka. Om arbetsveckan slutar före fredagen skall beskedet, om det är möjligt, lämnas tidigare. Beskedet skall bland annat innehålla uppgift om när arbetet skall börja veckans första arbetsdag samt huruvida arbetet förlagts till fyra eller fem pass. Om möjligt skall också veckans fridagar samt, löpande, arbetstidens början påföljande arbetsdag anges.

Den ordinarie arbetstiden (40 timmar) skall reduceras med åtta timmar för varje helgdag som infaller under måndag till lördag. Arbetstiden skall även reduceras med tid för vilken frånvaroavdrag gjorts.

3. Fridagar

Om inte annat avtalas har den anställde rätt att under en fyraveckors period få två sammanhängande ledigheter om vardera 48 timmar förlagda under perioden fredag klockan 18.00 till måndag klockan 07.00 och ytterligare en ledighet förlagd antingen en lördag eller en söndag.

4. Övertid

Den tid som överstiger 40 timmar under en vecka utgör övertid. Om den ordinarie arbetstiden reducerats på grund av helgdag eller frånvaro, enligt punkt 2, utgör övertiden de timmar som överstiger den reducerade arbetstiden för perioden.

Om arbete förläggs utöver bestämt antal pass eller på fridag skall övertidsersättning utges.

5. Särskilt tillägg

Vid arbete enligt denna punkt skall arbetstagaren under sådan vecka erhålla ett särskilt tillägg utöver premiekompensation med minst 3 kr per timme (se 5 § 7 mom). Ersättningen skall särredovisas på lönebeskedet.

6. Sjuklön

I sjuklöneunderlaget skall ett genomsnitt av det ob-tillägg som utbetalats senast föregående kalenderkvartal ingå.

6 mom Lokal överenskommelse om arbetstidsförläggning

Överenskommelse kan träffas mellan arbetsgivaren och Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning om annan förläggning av arbetstiden än vad som följer av 3 § 1-5 mom. Sådan överenskommelse skall utgå från företagets förutsättningar och syfta till att stärka företagets konkurrenskraft. Hänsyn skall därvid tas till den anställdes önskemål. Om överenskommelse inte kan träffas får part påkalla central förhandling.

7 mom Speciella bestämmelser rörande skift- och underjordsarbete

Vid skiftarbete utgör den ordinarie arbetstiden 40 timmar per helgfri vecka och förläggas till endera två- eller treskiftsarbete.

Vid skiftarbete skall arbetstidsschema upprättas i enlighet med 2 mom.

Vid helkontinuerligt treskiftsarbete utgör schemaperioden högst fyra veckor. Schemaperioden kan förlängas efter lokal överenskommelse.

Vid underjordsarbete och helkontinuerligt treskiftsarbete skall den genomsnittliga veckoarbetstiden vara 36 timmar och för intermittent treskiftsarbete 38 timmar såvida annat inte följer av nedanstående stycken.

Vid underjordsarbete, kontinuerligt treskiftsarbete och intermittent treskiftsarbete tillämpas för de anställda de arbetstidsförhållanden, som gäller på arbetsplatsen.

Bestämmelsen om underjordsarbete gäller för avlöningsvecka då den anställda tillbringar mer än hälften av sin arbetstid under jord.

Vid tvåskiftsarbete skall arbetstagaren få två timmars extra lön per vecka utöver veckolönen. Alternativt kan två timmars kompensationsledighet utges om arbetsgivare och arbetstagare är överens om det.

4 § Arbetstid vid terminalarbete

I bilaga B till detta avtal finns viktiga regler om arbetstid, rast, vila och arbetsbidsregistrering.

1 mom Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. För visst skiftarbete gäller särskilda bestämmelser enligt 7 mom. Angående helgdagar se 9 § 3 och 5 mom.

Uppgift om arbetstidsförkortningen skall i de fall företagets lönesystem så medger lämnas på lönebeskedet. I annat fall lämnas besked om saldot vid förfrågan.

Arbetstidsförkortning vid arbete mellan kl 22.00-06.00

Prov- och tillsvidareanställd arbetstagare äger rätt att för varje fullgjord ordinarie arbetstimme mellan kl 22.00-06.00 tillgodoräkna sig 1 minuts ledig tid per fullgjord ordinarie arbetstimme. Med fullgjord arbetstid jämställs ledig tid på grund av permission och kompensationsledighet.

Utläggning av intjänad ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

2 mom Arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstiden förläggs mellan kl 07.00-16.30 måndag-fredag med åtta timmar per dag. Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än sex timmar i följd. För närmare bestämmelser om rasternas förläggning, se 7 § bilaga B till detta avtal.

Föreligger behov av att förlägga den ordinarie arbetstiden till annan tid skall denna förläggas i ett på förhand upprättat arbetstidsschema. Schemat skall finnas tillgängligt för arbetstagaren senast två veckor innan det träder i kraft. Arbetstidsschema skall omfatta minst en vecka och klart ange arbetstidens början och slut samt raster. Härvid skall iaktas att tjänstgöringstiden såvitt möjligt skiftar regelbundet.

Arbetstidsschema får uppläggas på period om t ex fyra dagar, förutsatt att laga föreskrifter inte bryts.

Schemat får inte uppläggas på längre tid än den ordinarie arbetstiden, d v s i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

Arbetstidsschema skall upprättas av arbetsgivaren efter samråd med den anställda. Arbetsgivaren skall ta möjlig hänsyn till den anställdes önskemål. Om enighet inte kan nås bestämmer arbetsgivaren hur arbetstiden skall förläggas. Vid oenighet kan förhandling påkallas enligt avtalets 23 §. Det av arbetsgivaren upprättade arbetstidsschemat gäller och skall följas av den anställda till dess att man vid förhandling enats om att ändra schemat.

Vid upprättande av arbetstidsschemat skall arbetstiden förläggas så att arbetstiden blir sammanhängande. Avbrott i arbetstiden får inte vara längre än måltidsrasterna.

Annan arbetstidsförläggning får upprättas efter lokal överenskommelse.

3 mom Tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid

Föreligger behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upprättande av arbetstidsschema. Meddelande om sådan förskjutning skall lämnas till den anställde senast vid arbetstidens slut dagen före.

Parterna är överens om att detta moment skall tillämpas med återhållsamhet. Andemeningen med skrivningen är att tillfällig förskjutning av den dagliga arbetstiden skall vara möjlig för att transporter, som tillfälligt avviker från huvudregeln om arbetstidens förläggning, skall kunna utföras.

När arbetsgivare varslar om förskjutning av arbetstid enligt detta moment skall arbetstidens längd per dag klart anges. Vid förskjutning i vecka, skall den anställdes lediga tid klart anges. Således kan arbetsgivaren inte kvitta beordrad övertid med ledig tid i slutet av veckan utan att planering av ledigheten varslats.

Arbetsgivaren kan enligt parternas tolkning inte tillämpa detta moment forts löpande vecka efter vecka eller med viss periodisering.

Grund för tillfällig förskjutning föreligger inte om arbetsgivaren känt till den omständighet, som åberopas som grund för ändringen, i mer än två veckor.

4 mom Utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden får efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare utjämnas under en fyraveckorsperiod. Arbetstiden skall då förläggas i ett på förhand upprättat schema. Finns facklig förtroendeman utsedd på arbetsplatsen, skall överenskommelsen träffas mellan denne och arbetsgivaren. Överenskommelsen skall vara skriftlig. Senast en vecka efter det att överenskommelsen har träffats skall arbetsgivaren sända in en kopia till Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning.

I lokal överenskommelse kan bestämmas om utjämning av veckoarbetstiden under längre period än fyra veckor.

5 mom Speciella bestämmelser rörande skift- och underjordsarbete

Vid skiftarbete utgör den ordinarie arbetstiden 40 timmar per helgfri vecka och förläggs till endera två- eller treskiftsarbete.

Vid skiftarbete skall arbetstidsschema upprättas i enlighet med 2 mom.

Vid helkontinuerligt treskiftsarbete utgör schemaperioden högst fyra veckor. Schemaperioden kan förlängas efter lokal överenskommelse.

Vid underjordsarbete och helkontinuerligt treskiftsarbete skall den genomsnittliga veckoarbetstiden vara 36 timmar och för intermittent treskiftsarbete 38 timmar såvida annat inte följer av nedanstående stycken.

Vid underjordsarbete, kontinuerligt treskiftsarbete och intermittent treskiftsarbete tillämpas för de anställda de arbetstidsförhållanden, som gäller på arbetsplatsen.

Bestämmelsen om underjordsarbete gäller för avlöningsvecka då den anställda tillbringar mer än hälften av sin arbetstid under jord.

Vid tvåskiftsarbete skall arbetstagaren få två timmars extra lön per vecka utöver veckolönen. Alternativt kan två timmars kompensationsledighet utges om arbetsgivare och arbetstagare är överens om det.

5 § Avlöning vid åkeriarbete

Anmärkning gällande bärgningsverksamhet

För företag som bedriver bärgningsverksamhet tillämpas reglerna i bilaga N istället för reglerna i denna §.

1 mom Allmänna avlöningsbestämmelser

Till prov- och tillsvidareanställd samt till visstidsanställd efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad utges avlöning i form av veckolön, eller efter lokal överenskommelse, månadslön.

Övriga visstidsanställda avlönas per timme med aktuell timlön enligt löneplan.

Visstidsanställd som inkallas till tjänstgöring skall erhålla avlöning för minst 4 timmar.

Arbete utöver fastställt deltidsmått är frivilligt och arbetstagare som arbetar utöver överenskommen deltid avlönas för överskjutande tid med timlön.

2 mom Månadslön

Efter lokal överenskommelse kan månadslön införas i stället för veckolön.

Lön för del av löneperiod när arbetstagare börjar eller slutar sin anställning avlönas med aktuell timlön.

Aktuell timlön utges även för del av vecka vid övergång från veckolön till månadslön eller vice versa.

Månadslön till deltidsarbetande beräknas som andel av hel månadslön i proportion till arbetstidens längd.

3 mom Löneplan för förare m fl

	2025-04-01	2025-04-01
A. Förare med behörighet att föra tung lastbil och personbil med en totalvikt över 3,5 ton	Sthlm & Gbg	Riket i övrigt
A1. Begynnelselön		
månadslön	31 147	31 037
veckolön	7 160,23	7 134,94
timlön	179,01	178,37
A2. Lön efter 2 år i yrket, såsom förare		
månadslön	31 429	31 321
veckolön	7 225,06	7 200,23
timlön	180,63	180,01
A3. Lön efter 4 år i yrket, såsom förare		
månadslön	31 863	31 754
veckolön	7 324,83	7 299,77
timlön	183,12	182,49
A4. Lön efter 6 år i yrket, såsom förare		
månadslön	32 279	32 170
veckolön	7 420,46	7 395,40
timlön	185,51	184,89
B. Förare med behörighet att enbart föra personbil och lätt lastbil med en total vikt upp till högst 3.500 kg		
B1. Begynnelselön		
Månadslön	28 403	28 306
veckolön	6 529,43	6 507,13
timlön	163,24	162,68
B2. Lön efter 2 år i yrket, såsom förare		
månadslön	31 253	31 143
veckolön	7 184,60	7 159,31
timlön	179,61	178,98

B3. Lön efter 4 år i yrket, såsom förare		
Månadslön	31 412	31 304
Veckolön	7 221,15	7 196,32
Timlön	180,53	179,91
B4. Lön efter 6 år i yrket, såsom förare		
månadslön	31 743	31 634
veckolön	7 297,24	7 272,18
timlön	182,43	181,80
C. Packmästare		
månadslön	31 661	31 552
veckolön	7 278,50	7 253,44
timlön	181,96	181,34
D. Expressarbetare, grusgropsarbetare, krossverksmaskinist, arbetstagare som biträder vid maskin samt övriga		
månadslön	31 444	31 334
veckolön	7 228,62	7 203,33
timlön	180,72	180,08

E. Städare, minst		
månadslön	30 818	30 818
veckolön	7 084,71	7 084,71
timlön	177,12	177,12
F. Arbetare under 18 år		
månadslön	19 060	18 994
veckolön	4 381,63	4 366,46
timlön	109,54	109,16

	2026-04-01	2026-04-01
A. Förare med behörighet att föra tung lastbil och personbil med en totalvikt över 3,5 ton	Sthlm & Gbg	Riket i övrigt
A1. Begynnelselön		
månadslön	31 917	31 807
veckolön	7 337,24	7 311,95
timlön	183,43	182,80
A2. Lön efter 2 år i yrket, såsom förare		
månadslön	32 241	32 133
veckolön	7 411,72	7 386,90
timlön	185,29	184,67
A3. Lön efter 4 år i yrket, såsom förare		
månadslön	32 805	32 696
veckolön	7 541,38	7 516,32
timlön	188,53	187,91
A4. Lön efter 6 år i yrket, såsom förare		
månadslön	33 307	33 198
veckolön	7 656,78	7 631,72
timlön	191,42	190,79
B. Förare med behörighet att enbart föra personbil och lätt lastbil med en total vikt upp till högst 3.500 kg		
B1. Begynnelselön		
Månadslön	29 253	29 156
veckolön	6 724,83	6 702,53
timlön	168,12	167,56
B2. Lön efter 2 år i yrket, såsom förare		
månadslön	32 133	32 023
veckolön	7 386,90	7 361,61
timlön	184,67	184,04

B3. Lön efter 4 år i yrket, såsom förare		
Månadslön	32 334	32 226
Veckolön	7 433,10	7 408,28
Timlön	185,83	185,21
B4. Lön efter 6 år i yrket, såsom förare		
månadslön	32 769	32 660
veckolön	7 533,10	7 508,05
timlön	188,33	187,70
C. Packmästare		
månadslön	32 622	32 513
veckolön	7 499,39	7 474,33
timlön	187,48	186,86

D. Expressarbetare, grusgropsarbetare, krossverksmaskinist, arbetstagare som biträder vid maskin samt övriga		
månadslön	32 405	32 295
veckolön	7 449,51	7 424,22
timlön	186,24	185,61
E. Städare, minst		
månadslön	31 779	31 779
veckolön	7 305,60	7 305,60
timlön	182,64	182,64
F. Arbetare under 18 år		
månadslön	19 637	19 571
veckolön	4 514,16	4 498,99
timlön	112,85	112,47

4 mom Löneplan för verkstadsarbetare

	2025-04-01	2025-04-01
1. Verkstadsarbetare som ej fyllt 18 år, minst	Sthlm & Gbg	Riket i övrigt
månadslön	19 060	18 994
veckolön	4 381,63	4 366,46
timlön	109,54	109,16
2 Verkstadsarbetare som fyllt 18 år, minst		
månadslön	28 848	28 766
veckolön	6 631,83	6 612,98
timlön	165,80	165,32
3. Verkstadsarbetare med minst 3 års yrkeserfarenhet, minst		
månadslön	29 539	29 452
veckolön	6 790,69	6 770,69
timlön	169,77	169,27

4. Verkstadsarbetare med minst 4 års yrkeserfarenhet, minst		
månadslön	30 760	30 663
veckolön	7 071,37	7 049,08
timlön	176,78	176,23
5. Verkstadsarbetare med minst 5 års yrkeserfarenhet, minst		
månadslön	31 983	31 874
veckolön	7 352,52	7 327,47
timlön	183,81	183,19
6. Verkstadsarbetare med minst 6 års yrkeserfarenhet, minst		
månadslön	31 994	31 884
veckolön	7 355,05	7 329,77
timlön	183,88	183,24

	2026-04-01	2026-04-01
1. Verkstadsarbetare som ej fyllt 18 år, minst	Sthlm & Gbg	Riket i övrigt
månadslön	19 637	19 571
veckolön	4 514,16	4 498,99
timlön	112,85	112,47
2 Verkstadsarbetare som fyllt 18 år, minst		
månadslön	29 809	29 727
veckolön	6 852,73	6 833,87
timlön	171,32	170,85
3. Verkstadsarbetare med minst 3 års yrkeserfarenhet, minst		
månadslön	30 500	30 413
veckolön	7 011,58	6 991,58
timlön	175,29	174,79
4. Verkstadsarbetare med minst 4 års yrkeserfarenhet, minst		
månadslön	31 721	31 624
veckolön	7 292,27	7 269,97
timlön	182,31	181,75

5. Verkstadsarbetare med minst 5 års yrkeserfarenhet, minst		
månadslön	32 944	32 835
veckolön	7 573,42	7 548,36
timlön	189,34	188,71
6. Verkstadsarbetare med minst 6 års yrkeserfarenhet, minst		
månadslön	32 955	32 845
veckolön	7 575,94	7 550,66
timlön	189,40	188,77

5 mom Anvisningar till löneplanerna i 3 och 4 mom

Tillägg för visst arbete

1. **Vid traditionellt intermittent tvåskiftsarbete** skall arbetstagaren erhålla två timmars extra lön per vecka utöver ordinarie lön. Som alternativ kan i stället två timmars kompensationsledighet utges om arbetsgivare och arbetstagare är överens om det.
2. **Expressarbetare** som tillfälligtvis beordras att utföra arbete som packmästare skall för sådan dag ha rätt till packmästares lön.

Inplacering i lönegrupp

3. **Verkstadsarbetare**, som genomgått yrkesutbildning enligt av huvudorganisationerna godkänd plan, inplaceras i lönegrupp 3. Efter ett års yrkeserfarenhet därefter inplaceras verkstadsarbetaren i lägst lönegrupp 4. Den yrkesutbildning som avses är den utbildning som bedrivs i gymnasieskolans fordonsprogram eller motsvarande av huvudorganisationerna godkänd utbildning.

Protokollsanteckning

Parterna är eniga om att månadslöne- respektive timlönebeloppen i ovanstående löneplaner skall beräknas enligt följande.

Timlönen utgör 1/40 av veckolönen. Månadslönen utgör 174 x timlönen enligt ovan. Månadslönerna är avrundade till hela kronor.

6 mom Premiekompensation

Till anställda som inte kan beredas premielönearbete utges premiekompensation för arbetad tid enligt nedan.

Premiekompensation skall inte utges på arbetsfri helgdag.

Premiekompensation skall utges för all tid som den anställda står till arbetsgivarens förfogande, således även ren väntetid vid t ex garaget i avvaktan på arbetsuppgifter. Dock skall premiekompensation inte utges om den anställda får tillåtelse att lämna arbetsplatsen och denne då själv väljer att lämna denna. Därvid skall endast grundlön utges.

Premiekompensation utges per timme med minst följande belopp.

Bil- och traktorförare

0-4 år i yrket	2 kr
efter 4 år i yrket	5 kr

Fjärrförare

0-4 år i yrket	2 kr
efter 4 år i yrket	4 kr

Arbetstagare som under en och samma dag utför såväl terminalarbete som åkeriarbete, s k blandad verksamhet (7 §)

0-4 år i yrket	3 kr
efter 4 år i yrket	6 kr

För billots som utför blandad verksamhet utges belopp enligt nedan om detta är högre.

Billots

Stockholm och Göteborg

0-4 år i yrket	6 kr
Efter 4 år i yrket	7 kr

Riket i övrigt

0-4 år i yrket	4:50 kr
Efter 4 år i yrket	5:50 kr

Billots är berättigad till denna premiekompensation endast om lotsarbete omfattar hel dag.

Krets- och distributionsförare

Stockholm och Göteborg

0-4 år i yrket	2:50 kr
efter 4 år i yrket	5:50 kr

Riket i övrigt

0-4 år i yrket	2 kr
efter 4 år i yrket	5 kr

Förare av traktordumper, grävmaskin, band- och fyrhjulsdriven traktor, väghyvel, mobilkran, tornkran, schakttruck och traktor med kombinerade aggregat

0-4 år i yrket	2:50 kr
efter 4 år i yrket	5:50 kr

Packmästare, express- och grusgropsarbetare, , arbetstagare som biträder vid maskin och övriga arbetare

Arbetare under 18 år

0:50 kr

7 mom Tillägg vid arbete utan schema

Om överenskommelse träffats enligt 3 § 5 mom punkt A att lägga ut arbetstiden utan schema under fyra alternativt fem på varandra följande 24-timmarsperioder, skall arbetstagaren under en sådan vecka erhålla ett särskilt tillägg utöver premiekompensation om minst 1 kr per timme.

Har överenskommelse träffats enligt 3 § 5 mom punkt B skall arbetstagaren under sådan vecka erhålla ett särskilt tillägg utöver premiekompensationen om minst 3 kronor per timme.

8 mom Körtillägg

Till förare av truck eller tvåhjulsdreven traktor med last- eller schaktningsaggregat och till krossverksmaskinist, utges i stället för premiekompensation körtillägg enligt nedan per körtimme med maskinen under förutsättning att arbetet inte utförs på ackord och att förare av fordon inte själv lastar sitt fordon.

Maskinens tjänstevikt exkl arbetsredskap	Körtillägg
upp till 2 ton	minst 1:00 kr per timme
upp till 6 ton	minst 1:25 kr per timme
minst 6 ton	minst 1:75 kr per timme

9 mom Förberedelse- och avslutningsarbete

Till förare av traktordumper, grävmaskin, band- och fyrhjulsdreven traktor, väghyvel, mobilkran, tornkran, schakttruck och traktor med kombinerat aggregat som beordras utföra normalt förberedelse- och avslutningsarbete såsom varmkörning, smörjning och tankning av maskiner utanför ordinarie arbetstid, utges ersättning för förberedelse- och avslutningsarbete enligt följande.

2025-04-01	2026-04-01
49,05	50,47

Sådant förberedelse- eller avslutningsarbete räknas inte som arbetstid vid sammanräkningen av dag- eller veckoarbetstid.

I denna bestämmelse avses inte rena reparations- eller underhållsarbeten, då i stället vanlig lön skall utges och tiden för dessa arbeten räknas in i arbetstidsmättet.

10 mom Passningstjänst

Med passning avses tid under vilken arbetstagaren skall vara anträffbar i bostaden eller på annan till arbetsgivaren anmäld plats, där arbetstagaren kan nås per telefon och varifrån denne snabbt kan infinna sig på arbetsplatsen.

Meddelande om passningstjänstgöring skall snarast meddelas berörd anställd, om möjligt före ordinarie arbetstidens slut tre dygn före passningstjänstens början.

På vardagar är passningstid tiden fr o m arbetstidens slut t o m kl 07.00 nästpåföljande dag. Vid veckoslut omfattar passningstjänsten tiden fr o m kl 07.00 på lördag t o m kl 07.00 nästkommande helgfria dag.

Ersättning vid passningstjänst

Anställd, som beordras till passningstjänst, erhåller härför ersättning per dygn.

1. Om arbetstagare utkallas mer än tre timmar per dygn utges ersättning för passning med följande belopp per dygn:

	2025-04-01	2026-04-01
Mån-Fre	260,28 kr	267,83 kr
Lör, sön- och helgdag	414,29 kr	426,30 kr

2. Om arbetstagaren inte utkallas i tjänst eller utkallas under högst tre timmar per dygn utges ersättning för passning med följande belopp per dygn:

	2025-04-01	2026-04-01
Mån-Fre	358,31 kr	368,70 kr
Lör, sön- och helgdag	617,76 kr	635,68 kr

11 mom Gällivare- och Kirunatillägg

Med hänsyn till speciella arbetsförhållanden utges såsom ett fast tillägg 111 öre per arbetad timme i Gällivare inkluderande bl a Koskullskulle och Malmberget samt i Kiruna 293 öre inkluderande bl a Vittangi.

6 § Avlöning vid terminalarbete

1 mom Allmänna avlöningsbestämmelser

Till prov- och tillsvidareanställd arbetstagare utges avlöning i form av månadslön. Månadslön utges även till visstidsanställd arbetstagare efter en sammanhängande anställningstid om tre månader.

Övriga visstidsanställda arbetstagare avlönas per timme med aktuell timlön enligt löneplan.

Arbete utöver fastställt deltidsmått är frivilligt och arbetstagare som arbetar utöver överenskommen deltid avlönas för överskjutande tid med timlön.

Lönevillkoren för arbetstagare med ackord framgår av 8 § 6 mom.

2 mom Löneplan för terminalarbetare

	2025-04-01	2025-04-01
	Sthlm & Gbg	Riket i övrigt
1. Grundlön minst	30 368 kr	30 268 kr
Timlön, minst	174,53 kr	173,95 kr
2. Mer än 2 års branschvana, minst	30 783 kr	30 683 kr
Timlön, minst	176,91 kr	176,34 kr
3. Mer än 4 års branschvana, minst	31 065 kr	30 965 kr
Timlön, minst	178,53 kr	177,96 kr
4. Mer än 6 års branschvana, minst	31 211 kr	31 111 kr
Timlön, minst	179,37 kr	178,80 kr
5. Mer än 8 års branschvana, minst	31 899 kr	31 799 kr
Timlön, minst	183,33 kr	182,75 kr
6. Arbetstagare under 18 år, minst	19 001 kr	19 001 kr
Timlön, minst	109,20 kr	109,20 kr

	2026-04-01	2026-04-01
	Sthlm & Gbg	Riket i övrigt
1. Grundlön minst	31 244 kr	31 144 kr
Timlön, minst	179,56 kr	178,99 kr
2. Mer än 2 års branschvana, minst	31 701 kr	31 601 kr
Timlön, minst	182,19 kr	181,61 kr
3. Mer än 4 års branschvana, minst	32 024 kr	31 924 kr
Timlön, minst	184,05 kr	183,47 kr
4. Mer än 6 års branschvana, minst	32 239 kr	32 139 kr
Timlön, minst	185,28 kr	184,71 kr
5. Mer än 8 års branschvana, minst	32 927 kr	32 827 kr
Timlön, minst	189,24 kr	188,66 kr
6. Arbetstagare under 18 år, minst	19 578 kr	19 578 kr
Timlön, minst	112,52 kr	112,52 kr

Premiekomensation utges ej till arbetstagare under 18 år.

Anmärkning

För minderåriga arbetstagare under 18 år finns särskilda regler i 5 kapitlet arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2023:2.

3 mom Löneplan för verkstadsarbetare

Till verkstadsarbetare utges efter kompetens en lön per månad med lägst nedanstående belopp. Premiekomensation enligt 5 mom utges inte.

	2025-04-01	2025-04-01
	Sthlm & Gbg	Riket i övrigt
1. Grundlön minst	34 294 kr	34 179 kr
Timlön, minst	197,09 kr	196,43 kr
2. Mer än 2 års branschvana, minst	34 576 kr	34 461 kr
Timlön, minst	198,71 kr	198,05 kr
3. Mer än 4 års branschvana, minst	34 691 kr	34 577 kr
Timlön, minst	199,37 kr	198,72 kr
4. Mer än 6 års branschvana, minst	34 750 kr	34 635 kr
Timlön, minst	199,71 kr	199,05 kr
5. Mer än 8 års branschvana, minst	35 055 kr	34 940 kr
Timlön, minst	201,46 kr	200,80 kr
6. Arbetstagare under 18 år, minst	19 593 kr	19 593 kr
Timlön, minst	112,61 kr	112,61 kr

	2026-04-01	2026-04-01
	Sthlm & Gbg	Riket i övrigt
1. Grundlön minst	35 254 kr	35 139 kr
Timlön, minst	202,61 kr	201,95 kr
2. Mer än 2 års branschvana, minst	35 536 kr	35 421 kr
Timlön, minst	204,23 kr	203,57 kr
3. Mer än 4 års branschvana, minst	35 651 kr	35 537 kr
Timlön, minst	204,89 kr	204,24 kr
4. Mer än 6 års branschvana, minst	35 710 kr	35 595 kr
Timlön, minst	205,23 kr	204,57 kr
5. Mer än 8 års branschvana, minst	36 015 kr	35 900 kr
Timlön, minst	206,99 kr	206,32 kr
6. Arbetstagare under 18 år, minst	20 170 kr	20 170 kr
Timlön, minst	115,92 kr	115,92 kr

Premiekomensation utges ej till arbetstagare under 18 år.

4 mom Löneplan för städare

Lön till städare utges med lägst nedanstående belopp. Premiekompensation enligt 5 mom utges inte.

	2025-04-01	2026-04-01
Månadslön, minst	30 631 kr	31 591 kr
Timlön, minst	176,04 kr	181,56 kr

5 mom A Premiekompensation

Arbetstagare avlönade enligt 2 mom skall för tid då ackordsarbete inte kan erbjudas erhålla en premiekompensation per avlönad timme med minst nedanstående belopp.

0 - 6 års branschvana	2 kr
mer än 6 års branschvana	5 kr

Arbetstagare som under en och samma dag utför såväl terminalarbete som åkeriarbete, s k blandad verksamhet (7 §)

0 - 6 års branschvana	3 kr
mer än 6 års branschvana	6 kr

6 mom Befattningstillägg

Till arbetstagare utges i förekommande fall följande befattningstillägg:

1. Till arbetstagare som vid varje särskilt tillfälle beordras ersätta arbetsledare utges under arbetsledarens frånvaro ett tillägg per timme med nedanstående belopp.

	2025-04-01	2026-04-01
Sthlm & Gbg	26,18 kr	26,93 kr
Riket i övrigt	26,09 kr	26,85 kr

2. Med gruppleddare förstås arbetande lagbas eller motsvarande d v s kollektivanställd arbetstagare som tilldelats vissa arbetsledande uppgifter men som i huvudsak utför arbete inom avtalsområdet.

Gruppleddare erhåller befattningstillägg per avlönad timme i angiven befattning med:

	2025-04-01	2026-04-01
Sthlm & Gbg	15,71 kr	16,16 kr
Riket i övrigt	15,66 kr	16,11 kr

3. Kollektivanställd arbetstagare som varaktigt tilldelas speciella ansvarsuppgifter erhåller tillägg per avlönad timme under tid uppdraget kvarstår med:

	2025-04-01	2026-04-01
Sthlm & Gbg	10,47 kr	10,77 kr
Riket i övrigt	10,44 kr	10,74 kr

Överenskommelse enligt punkt 3 kan upphöra efter en månads uppsägningstid.

Tillägg enligt punkterna 1 och 2 ovan utges inte samtidigt.

Anmärkning

Tilläggen enligt ovan utgör 15 procent (punkt 1), 9 procent (punkt 2), 6 procent (punkt 3) av grundtimlönerna i 2 mom punkt 1.

7 mom Truckförartillägg

Till truckförare utges ett lönetillägg vid truckkörning med 85 öre/timme.

8 mom Tillägg vid tvåskiftsarbete

Vid tvåskiftsarbete skall arbetstagaren erhålla två timmars extra lön per vecka utöver ordinarie lön. Som alternativ kan i stället två timmars kompensationsledighet utges om arbetsgivare och arbetstagare är överens om det.

9 mom Frysrumstillägg

Vid arbete i frysrum utges ett tillägg per timme med nedanstående belopp. Tillägget utgår inte för arbete i frysrum understigande en halvtimme per arbetsdag.

2025-04-01	2026-04-01
17,40 kr	17,90 kr

Med frysrum avses rum med temperatur mellan –18 C och –30 C.

7 § Blandad verksamhet

1 mom Företag med blandad verksamhet

Företag vars verksamhet är sådan att såväl terminal- som åkeriarbete utförs av de vid företaget anställda arbetstagarna, skall vid tillämpningen av anställningsvillkoren i detta avtal iakttas bestämmelserna i 2 och 3 mom nedan.

2 mom Anställningsvillkor vid blandad verksamhet

Avtalets bestämmelser avseende åkeriarbete skall tillämpas på arbetstagare som endast utför åkeriarbete.

Avtalets bestämmelser avseende terminalarbete skall tillämpas på arbetstagare som endast utför terminalarbete.

Avtalets bestämmelser avseende åkeriarbete skall tillämpas på arbetstagare som utför såväl åkeri- som terminalarbete.

3 mom Lokal överenskommelse

Avvikelse får ske från bestämmelserna i 2 mom genom lokal överenskommelse. Sådan överenskommelse kan t ex innebära att avtalsbestämmelserna avseende åkeriarbete skall tillämpas på samtliga arbetstagare vid ett företag även om vissa arbetstagare endast utför terminalarbete.

8 § Premielön

1 mom Allmänt om premielön

Premielön bör användas i den utsträckning detta är möjligt med hänsyn till arbetsuppgifternas natur samt arbetets art och omfattning. Lokal part är skyldig att träda i förhandling angående premielön om motparten begär det.

Den rörliga delen, premien, är beroende av arbetstagarens prestation, till exempel mängden utfört arbete, arbetstagarens kompetens och kvaliteten på utfört arbete. Prestationen kan beräknas på exempelvis anslagen tid, debiterade uppdrag, företagets resultat, kostnadsbesparingar eller annan därmed jämförlig metod.

Arbetstagare med premielön är under en avräkningsperiod garanterad en förtjänst som motsvarar vecko- eller månadslönen samt aktuell premiekompensation för den aktuella perioden (6 § 5 mom).

2 mom Centralt upprättade premieprislistor för åkeriarbete

För följande varuslag finns centralt överenskomna premieprislistor upprättade. Dessa skall följas om överenskommelse enligt 3 mom inte träffas. Avtalets tidlöner får dock tillämpas om detta med hänsyn till transportuppdragets kortvarighet eller andra speciella omständigheter är lämpligare.

- A. Timmer och massaved
- B. Massor (sand, grus, jord, makadam, sten, lera och pinnmo)
- C. Flytande bränsle
- D. Betong
- E. Flis
- F. Oljegrus.

3 mom Lokal överenskommelse om premielön

Efter lokal överenskommelse kan premielön användas som komplement till fast lön (vecko- eller månadslön) när förutsättningar härför föreligger och ersätter då premiekompensation. Vid åkeriarbete skall den fasta delen utgöra minst 85 procent av grundlönen.

Med förutsättningar avses exempelvis;

- att tidsåtgången vid arbetets utförande kan påverkas av den som utför arbetet
- att tidsåtgången för normalprestationen i förväg kan fastställas
- att tidsåtgången vid arbetets utförande är registrerbar med godtagbar noggrannhet
- att arbetet är fortlöpande registrerbart
- att tillgång finns till den bokförda omsättningen för utfört arbete under en viss period
- att närvarotiden kan registreras för den personal som omfattas av premielönen.

Lokal överenskommelse om premielön där premielönen är hänförlig till vissa specificerade arbetsuppgifter skall innehålla regler om hur lön skall beräknas i de fall premiearbetet avbryts på grund av en händelse som ligger utanför arbetstagens kontroll.

Lokal överenskommelse om premielön kan träffas för viss tid eller tills vidare. Överenskommelse som inte avser arbeten av tillfällig natur, gäller med en uppsägningstid om tre månader, om inte längre uppsägningstid avtalats.

Överenskommelse för viss tid skall övergå att gälla tills vidare om inte uppsägning skett till utgången av den överenskomna giltighetstiden.

För arbeten av tillfällig natur kan överenskommelse om premielön träffas mellan arbetsgivare och arbetstagar under förutsättning att premielönen inte har längre varaktighet än fyra veckor. Sådan överenskommelse upphör att gälla när avtalade tidsperioden gått till ända eller då arbetet dessförinnan avslutats.

4 mom Väsentlig förändring

Vid väsentlig förändring av förutsättningarna för premielön kan endera parten begära förhandling för justering av gällande premielöneavtal. Om de lokala parterna ej kommer överens kan de i avvaktan på central förhandling träffa överenskommelse om a conto-utbetalning från den tidpunkt de ändrade förhållandena påtalas.

5 mom Individuell- eller grupppremie

Premielön kan utformas individuellt, som grupppremie eller som kombinationer av dessa. Vid införande av grupppremie skall arbetsstyrkans indelning i grupper fastställas. Detta sker med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens förutsättningar. Vid fastställande av gruppindelning måste hänsyn tas till de naturliga gränser som kan föreligga och göras på ett sådant sätt att en rättvis fördelning kan ske av såväl kvantiteter som arbetad tid. Vid grupppremie beräknas lönen så att varje deltagare erhåller del i premielönesumman i förhållande till de antal timmar denne deltagit i premielönearbete.

6 mom Exempel på premielön/ackord vid terminalarbete

Exempel 1

1. Ackordsråd

På arbetsställe där ackord införes skall inrättas ett ackordsråd. Ackordsrådet är ett partsammansatt organ för samråd och diskussion om ackordets tillämpning och utveckling.

Ackordsrådet rekryteras på arbetsstället och består av en representant för arbetsgivaren och en representant för varje ackordsgrupp.

2. Fast/rörlig del

Ackordet utformas med en fast och en rörlig del.

Den **fasta delen** skall utgöra 60 % av grundtimlön enligt 6 § 2 mom punkt 1.

Den **rörliga delen** skall fördelas på antalet hanterade ton och/eller antal fraktsedlar. Fördelningen mellan, alternativt fastställande vilken, av de två rörliga komponenterna som skall användas, görs vid lokal förhandling avseende införande av ackord. Beroende på en terminals storlek och verksamhet kan flera olika fördelningsalternativ tillämpas inom en och samma terminal.

De lokala parterna kan, om så är lämpligt, överenskomma om att också andra än de i detta moment angivna faktorerna kan ingå i ackordsunderlaget.

De lokala parterna kan även enas om annan fördelning mellan fast och rörlig del.

3. Arbetad tid

(Tillämpningsexempel - se avtalsbilaga E).

Den arbetade tiden skall belasta ackordet enligt följande:

- a) Tid för ackordsarbete medtages till 100 %. Allt arbete med godshanteringen skall ingå.

- b) Tid för beordrade arbetsuppgifter som ej ingår i ackordet medräknas ej men ersätts med ackordsutfallet under beräkningsperioden när arbetsuppgifterna utförts.
- c) Väntetid vid arbetsbrist medräknas ej i ackordet. Väntetiden ersätts med 90 % av ackordets rörliga del under beräkningsperioden när väntetiden infaller.

Reduktionen slås ut på samtliga timmar i ackordsgruppen, vilket innebär att ackordets rörliga del reduceras till lika andel för samtliga gruppmedlemmar.

Då arbetsbrist uppstår på grund av minskad godsmängd, skall i första hand andra arbetsuppgifter utföras. Det åligger arbetsledare att förbereda sådana arbetsuppgifter.

Finns inga arbetsuppgifter att tillgå får tiden redovisas som väntetid. Redovisning av väntetid måste alltid godkännas av arbetsledare i samråd med ackordsrådet från fall till fall.

4. Nyanställda

(Tillämpningsexempel - se avtalsbilaga E).

Nyanställd personal utan branschvana erhåller under de första sex månaderna ett reducerat ackordsutfall motsvarande 80 % av uppnådd rörlig del. Återstoden 20 % tilldelas de terminalarbetare i ackordsgruppen som innehar branschvana utöver sex månader.

I ackordsrådet kan överenskommelse träffas om att nyanställd arbetstagare utan branschvana erhåller fullt ackordsutfall vid en tidigare tidpunkt än först efter sex månaders anställning.

5. Tillägg

Utöver ackordsutfallet utges följande tillägg:

- särskilt yrkestillägg enligt nedan
 - mer än 2 års branschvana 1:62 kr/tim
 - mer än 4 års branschvana 1:91 kr/tim
 - mer än 6 års branschvana 2:25 kr/tim
 - mer än 8 års branschvana, beräknad som grupp 5 i 6 § 2 mom 4:00 kr/tim
- i förekommande fall befattningstillägg enligt 6 § 6 mom
- i förekommande fall truckförartillägg enligt 6 § 7 mom

Exempel 2

- 1 **Premiens uppbyggnad**
Premien byggs upp kring en rörlig del med till exempel följande faktorer:

Produktivitet
Fastställs genom mätning av ökning/minskning mot uppsatta mål för grupper/avdelningar. Mätfaktorer är till exempel uppdrag per mantimme, kolli per mantimme och ton per mantimme.

Kvalitet
Mäts mot uppsatta mål för hela arbetsplatsen. Exempel på områden som mäts är utbetalda skadeersättningar, självrisker och antal reklamationer.
De ingående faktorerna kan inbördes värderas olika över tiden. De faktorer som anses viktigast skall vid premieberäkningen få störst genomslag.
- 2 **Arbetad tid**
All arbetad tid för berörd grupp/arbetsplats ligger till grund för premien.
- 3 **Utbetalning**
Utbetalning av premie sker kvartalsvis i efterskott.
Resultatet per grupp/arbetsplats redovisas veckovis.
- 4 **Uppföljning**
Uppföljning av utfall och fastställande av mål sker i partssammansatta grupper.

7 mom Premieunderlag

Behörig företrädare för Svenska Transportarbetareförbundet har rätt att ta del av grunderna för tillämpat premielönesystem ävensom av arbetsstudierna. Detsamma gäller i fråga om statistik, diagram och tabeller i mån dessa ligger till grund för premielöneuppgörelser. Uppgifter i sådana handlingar är av intern natur och får inte delges utomstående.

Om kontrollstudier anordnas vid uppkommen tvist har behörig företrädare för Svenska Transportarbetareförbundet rätt att följa desamma.

9 § Helgdag

1 mom Helgdag – definition

Med helgdag avses i denna paragraf helgdag som infaller måndag - lördag. Påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag – lördag räknas som helgdagar.

Då skiftarbete bedrivs veckans alla dagar räknas även helgdagar som infaller på söndagar som helgdagar.

Helgdagen räknas från kl 00.00 till 24.00.

När helgdag infaller ska arbetstidsminskning göras enligt 2 mom.

2 mom Arbetstidsminskningens storlek och för vilka anställda?

Arbetstiden ska minskas med den arbetstid som infaller på helgdagen, i normalfallet åtta timmar. Är arbetstiden förlagd i schema ska den minskas med den arbetstid som enligt schemat infaller på helgdagen.

Arbetstidsminskning ska göras för följande:

- Prov- och tillsvidareanställd
- Visstidsanställd för åkeriarbete efter en sammanhängande anställningstid om minst en månad
- Visstidsanställd för terminalarbete efter en sammanhängande anställningstid om tre månader

3 mom Arbetstidsminskning vid schemaändring

Ändras ett schema viss vecka på grund av infallande helgdag skall den ordinarie arbetstiden denna vecka reduceras med den arbetstid som enligt det ursprungliga schemat utgjort arbetstid på helgdagen.

Ändring av schemat som innebär att någon arbetstidsminskning inte görs är tillåten med den anställdes medgivande. Finns inget medgivande ska avlöning beräknas i enlighet med arbetstidens förläggning föregående vecka.

4 mom Bibehållen lön

Den anställda ska trots minskningen av arbetstid med anledning av helgdag behålla sin vecko- eller månadslön om följande två förutsättningar samtidigt är uppfyllda:

1. **Helgdagen:** Arbete skulle ha utförts om det inte hade varit helgdag. Arbetstiden ska alltså inte minskas när helgdagen infaller på den anställdes fridag.
2. **Dag närmast före eller efter helgdagen:** måste den anställda
 - arbeta,
 - ha fridag,
 - ha kompensationsledigt som ersättning för övertidsarbete,
 - ha semester (betald eller obetald) eller
 - ha sjukfrånvaro under arbetsgivarens sjuklöneperiod.

Arbetstagare som har premielön/ackord med reducerad grundlön enligt 8 § erhåller timlön enligt löneplan i stället för bibehållen vecko- eller månadslön.

Arbetstagare som omfattas av 6 § (terminal) får dessutom behålla premiekompensation samt eventuella befattningstillägg och särskilt yrkestillägg enligt 8 § 6 mom punkt 5.

5 mom Arbete på helgdag - ersättningar

När arbete utförs på helgdag har den anställde rätt till övertidsersättning. Övertidsersättningen består av grundlön och övertidstillägg. Dessutom utges obekvämlighetstillägg och premiekompensation eller premielön.

Den anställde har också rätt till bibehållen grundlön enligt 4 mom, det vill säga vecko- eller månadslön.

10 § Övertid

1 mom När utges övertidsersättning?

För bestämmelser om övertidens omfattning med mera se 3§ bilaga A och 3 § bilaga B till detta avtal.

Övertidsersättning utges för arbetad tid utöver 40 timmar per helgfri vecka. Övertidsersättning utges även vid arbete utanför ordinarie eller schemalagd arbetstid såvida inte tillåten förskjutning är för handen enligt 3 § 3 mom eller 4 § 3 mom. Dessutom utges övertidsersättning vid arbete på helgdag som infaller måndag - lördag. Vid skiftarbete som pågår veckans alla dagar utges övertidsersättning även för arbete på helgdag som infaller på en söndag.

Vid utläggning av arbetstiden kl 07.00 - 16.30, skall för den tid som ligger utanför angiven ordinarie arbetstid, utges övertidsersättning, såvida ej tillåten förskjutning är för handen enligt 3 § 3 mom eller 4 § 3 mom. Om arbetstagare med ordinarie arbetstid kl 07.00 -16.30 exempelvis en dag beordras förlänga arbetstiden till kl 18.30 uppstår för sådan dag två timmars övertid.

Detsamma skall gälla om den ordinarie arbetstiden utlagts i schema och tillåten förskjutning ej är för handen.

All tid som utan tillåten förskjutning beordras och utföres utanför kl 07.00 - 16.30 eller den i arbetstidsschemat angivna ordinarie arbetstiden är övertid.

Således får ej beordrad och utförd övertid kvittas mot ledig tid vare sig i början eller slutet av avlöningsveckan.

Tillsvidareanställd arbetstagare som inkallas på tid som inte omedelbart ansluter sig till den ordinarie arbetstiden, erhåller ersättning för minst tre timmars övertidsarbete. Detta gäller även visstidsanställd terminalarbetare.

Övertidsersättning beräknas i 6-minutersperioder. Påbörjad period räknas som hel period.

2 mom Övertidsersättningens storlek

Vid åkeriarbete

Ersättning för övertidsarbete utges med avtalsenlig timlön enligt löneplanerna i 5 § 3 - 4 mom och ett tillägg om 50 procent därav.

Vid terminalarbete

Ersättning för övertidsarbete utges med avtalsenlig timlön enligt 6 § 2 - 4 mom och ett tillägg om 50 procent därav, för alla dagar utom sön- och helgdag då tillägget utgör 100 procent av denna lön.

3 mom Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ersättning för övertid utges i form av ledighet från ordinarie arbetstid, varvid ledighet utges med minst 1,5 timme för varje övertidstimme.

Förläggning av ledigheten sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Kan överenskommelse inte träffas utges övertidsersättning i form av pengar.

Beträffande uttag av kompensationsledighet för arbetstagare som avlönas enligt 5 §, gäller att uttag bör ske inom en tvåmånadersperiod från den tidpunkt den intjänats. Om arbetstagaren t ex intjänat ledighet under september månad bör denna således vara uttagen senast vid november månads utgång. Annars ersätts övertiden med kontant betalning.

Vid uttag av kompensationsledighet skall motsvarande övertid återföras som tillgänglig övertid enligt gällande arbetstidsavtal.

Exempel

En arbetstagare har arbetat 40 timmar övertid och dessa tas ut i form av kompensationsledighet i 60 timmar. 40 timmar skall återföras som tillgänglig övertid.

11 § OB-tillägg

1 mom Obekvämlighetstillägg vid åkeriarbete

Obekvämlighetstillägg per timme utges för arbetstid enligt följande.

Enkelt obekvämlighetstillägg

måndag – fredag	00.00 - 06.00
måndag – torsdag	18.00 - 24.00
fredag	18.00 - 21.00
Midsommarafton	00.00 - 12.00
jul- och nyårsafton om de inte infaller på en lördag	00.00 - 12.00

Enkelt obekvämlighetstillägg utges med

- 37,46 kr fr o m den 1 april 2025
- 38,39 kr fr o m den 1 april 2026

Kvalificerat obekvämlighetstillägg

Fredag	21.00 - 24.00
lördagar	00.00 - 24.00
midsommarafton	12.00 - 24.00
jul- och nyårsafton om de inte infaller på en lördag	12.00 - 24.00
sön- och helgdagar	00.00 - 24.00

Kvalificerat obekvämlighetstillägg utges med

- 74,92 kr fr o m den 1 april 2025
- 76,78 kr fr o m den 1 april 2026

2 mom Obekvämlighetstillägg vid terminalarbete

Obekvämlighetstillägg per timme utges för arbetstid enligt följande.

Enkelt obekvämlighetstillägg

måndag – fredag	18.00 - 23.00
midsommarafton	06.00 – 12.00
jul- och nyårsafton om de inte infaller på en lördag	06.00 - 12.00

Enkelt obekvämlighetstillägg utges med

- 36,53 kr fr o m den 1 april 2025
- 37,59 kr fr o m den 1 april 2026

Kvalificerat obekvämlighetstillägg

måndag – fredag	23.00 - 06.00
lördagar	00.00 - 24.00
midsommarafton	12.00 - 24.00
jul- och nyårsafton om de inte infaller på en lördag	12.00 - 24.00
sön- och helgdagar	00.00 - 24.00

Kvalificerat obekvämlighetstillägg utges med

- 62,62 kr fr o m den 1 april 2025
- 64,44 kr fr o m den 1 april 2026

12 § Bestämmelser för åkeriarbete rörande traktementen, rese- och restidsersättningar, måltidskuponger samt läkarintyg/synintyg för körkortsbehörighet

1 mom Måltidskuponger

Heltidsanställd arbetstagare, som ej erhåller traktamente, är för varje arbetad dag berättigad till måltidskuponger till av riksskatteverket fastställt förmånsvärde.

För 2025 uppgår förmånsvärdet till 122 kr. Arbetsgivaren svarar härvid för 50,84 kr per kupong. Den anställda betalar själv resterande del.

2 mom Rese- och restidsersättning

Då anställd beordras resa med buss, järnväg, fartyg och flyg utges ersättning för II klass biljett på järnväg och fartyg och vid nattresa sovplatsbiljett samt vid flyg biljett i turistklass.

Vid resa med egen bil kan arbetsgivare och anställd överenskomma om bilersättning.

För beordrad restid samt fram- och återkörningstid med eget eller arbetsgivarens fordon utges timlön och premiekompensation samt i förekommande fall obekvämlighetstillägg.

3 mom Korttidstraktamente och logiersättning inom Sverige

Vid förrättning inom Sverige utbetalas traktamente enligt detta moment till följande arbetstagare.

Förare av bil, traktor, truck eller tvåhjulsdreven traktor med last eller schaktningsaggregat (till denna grupp hänföres också förare av traktorer som huvudsakligen används för skogsbruk oavsett om de är band- eller hjuldrivna), packmästare, expressarbetare, grusgropsarbetare, krossverksmaskinist, övriga arbetare och arbetare under 18 år.

Traktamente utges endast vid överläggningar utom stationsorten. I sådana fall utges ersättning enligt följande:

- logitraktamente 325 kr
- dagtraktamente 205 kr per halvt dygn

Dygnet räknas från den tidpunkt, då arbetstagaren lämnar stationsorten. Nytt traktamente per halvt dygn utges, när tiden för bortovaron med minst en timme överstiger halvdygnet.

Nu nämnda ersättningar utges inte i de fall då arbetsgivaren tillhandahåller kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet.

Anmärkning

Traktamentesnivåerna gäller till och med den 31 december 2025. Per den 1 januari 2026 räknas traktamentena om.

4 mom Särskilt traktamente vid långtidsförrättning inom Sverige

För arbetstagare som avses i 3 mom gäller följande vid långtidsförrättning inom Sverige. Med långtidsförrättning menas överliggning med stationering utom stationsorten under minst 14 dagar i följd.

För de första sex dygnen utges ersättning för kost och logi med 586 kr per dygn. Om logi tillhandahålles, utges ersättning för kost med 316 kr per dygn.

Fr o m det sjunde dygnet utges ersättning för kost och logi med 381 kr per dygn. Om logi tillhandahålles, utges ersättning för kost med 217 kr per dygn.

Dygnet räknas från den tidpunkt då arbetstagaren lämnar stationsorten.

Uppehåll i förrättningen på grund av semester, sjukdom etc medför inte att stationeringstiden anses avbruten. Byte av stationeringsort under långtidsförrättning medför att stationeringstiden anses avbruten.

Ovan angivna ersättningar utges inte i de fall arbetsgivaren tillhandahåller kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet.

Är stationeringen begränsad till 13 dagar gäller bestämmelserna i 3 mom.

Anmärkning

Traktamentesnivåerna gäller till och med den 31 december 2025. Per den 1 januari 2026 räknas traktamentena om.

5 mom Traktamente inom Norden

Arbetstagare som avses i 3 mom erhåller vid förrättning som medför vistelse med överliggning i annat nordiskt land fritt logi jämte ett dagtraktamente enligt nedan. Efter överenskommelse kan fritt logi bytas ut mot logitraktamente enligt nedan.

- dagtraktamente 15:76 kr/tim
- logitraktamente 325 kr

Tiden räknas från den tidpunkt då arbetstagaren lämnar stationsorten till den tidpunkt arbetstagaren återkommer till stationsorten.

Traktamente enligt ovan utges inte i de fall då kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet tillhandahålles.

Anmärkning

Traktamentesnivåerna gäller till och med den 31 december 2025. Per den 1 januari 2026 räknas traktamentena om.

6 mom Traktamente utom Norden

Arbetstagare som avses i 3 mom erhåller vid körning eller annat arbete, som för-
anleder vistelse med övernattning utom Norden, ett traktamente av minst 521 kr
per påbörjat halvt dygn. Dygnet räknas från den tidpunkt då arbetstagaren lämnar
stationsorten.

Om enbart logi tillhandahålles utgör traktamentet 289 kr per halvt dygn.

Traktamenten enligt 1 och 2 styckena ovan utges inte i de fall, då kost respektive
logi av tillfredsställande beskaffenhet tillhandahålles.

Skulle arbetet avbrytas utomlands av anledning, över vilken arbetstagaren ej
råder, äger denne rätt att på arbetsgivarens anvisning och bekostnad snarast möj-
ligt återvända till hemorten.

Vid körning utom Norden skall bilen vara bemannad med två förare eller en
förare och en medhjälpare, såframt fråga är om

- a) dragande fordon till vilket kopplats mer än ett släpfordon, inbegripet;
- b) dragande fordon, till vilket kopplats annat släpfordon än påhängsvagn, då
släpfordonets högsta tillåtna totalvikt överstiger 5 ton och den högsta til-
låtna totalvikten av dragande fordon och släpfordon tillsammans över-
stiger 15 ton;
- c) därest körning beräknas omfatta mer än åtta timmar av tiden mellan
kl 17.00 och 07.00, skall bilen vara bemannad med två förare, såvida
avlösning ej ordnas under färdvägen.

Anmärkning

Traktamentesnivåerna gäller till och med den 31 december 2025. Per den
1 januari 2026 räknas traktamentena om.

7 mom Maskinförarens traktamenten, rese- och restidsersätt- ningar

Traktamente enligt detta moment utbetalas till följande arbetstagare.

Förare av traktordumper, grävmaskin, band- och fyrhjulsdriven traktor, väghyvel,
mobilkran, tornkran, schakttruck och traktorer med kombinerat aggregat.

Vid arbete på annan ort så belägen att hemresa ej kan ske varje dag utges traktement under vistelsen på den främmande orten med 467 kr per dygn. För de första 14 dagarna på den främmande orten utges ett tillägg om 379 kr per dygn.

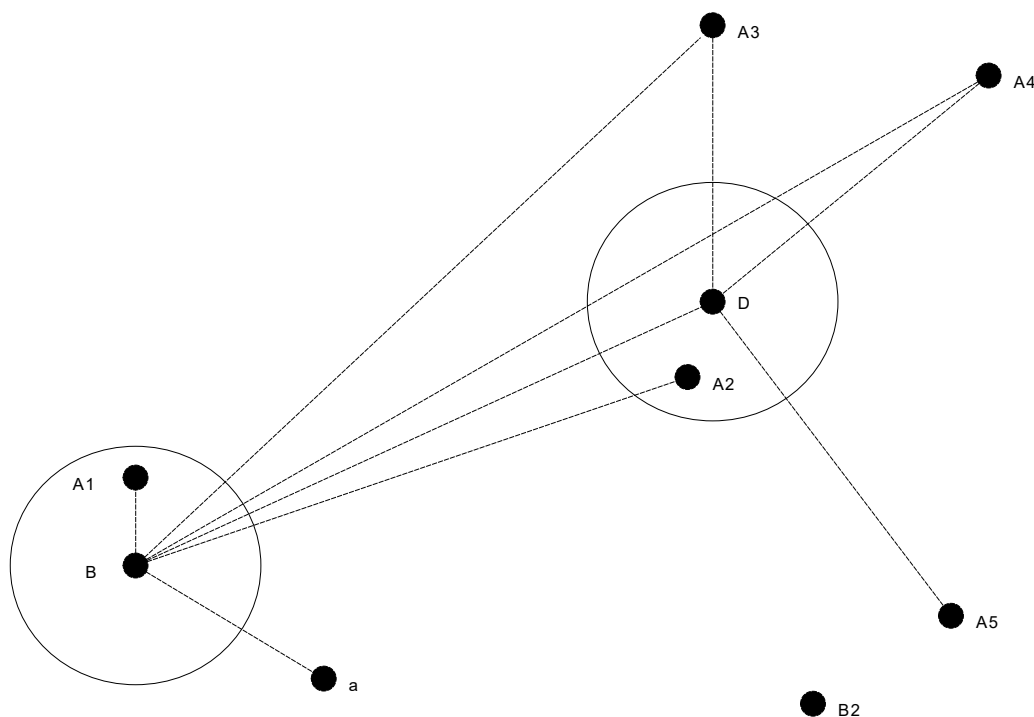
Nu nämnda ersättningar utges icke i de fall, då arbetsgivaren tillhandahåller kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet.

Vid tillämpning av bestämmelserna angående reseersättning och restidsersättning gäller följande:

Restid från bostaden (B) till maskindepån (D) ersättes aldrig och ej heller från B till arbetsplatsen (A) om A ligger mindre än 5 km från B eller från D (t ex B-A1 respektive B-A2).

Då emellertid A ligger mer än 5 km från depån eller från bostaden skall reseersättning utges enligt följande:

Om arbetsplatsen ligger vid a utgives ersättning för B-a, trots att a ligger närmare bostaden än depån.



Om arbetsplatsen ligger vid A3, utges ersättning för B-A3. Därvid kan i stället arbetsgivaren beordra inställelse vid D, varvid ju B-D ej ersättes. Om arbetstiden vid A3 börjar kl 07.00 erhåller den anställde för restiden B-A3 grundtimlön, premiekomensation samt överenskommen kilometerersättning. Denna restid till inställelse vid A3, klockan 07.00 räknas ej som fullgjord arbetstid och skall ej inräknas i veckoarbetstidsmättet vid beräkning av eventuell övertid.

Om i stället inställelse beordrats till klockan 07.00 vid D och den anställde sedan kör med eget fordon D-A3, utges ovannämnda ersättningar för D-A3. Denna tid ingår emellertid i arbetstidsmättet eftersom körningen utföres under ordinarie arbetstid. Om arbetsgivaren för sträckan D-A3 tillhandahåller skjuts eller fordon, utges endast timersättning för denna sträcka.

Om inställelse beordrats till klockan 06.45 vid D för att den anställde genom arbetsgivarens försorg skall vara vid A3 klockan 07.00 då arbetsdagen skall börja, utges timersättning för tiden 06.45-07.00 och tiden räknas såsom arbetad tid.

Om den anställde kör B-A4, skall hela sträckan ersättas, men om inställelse beordrats till D, ersätts enligt ovan angivna villkor endast D-A4.

I det fall att den anställde flyttar sin bostad från B till B2 må i stället för ovan angivna beräkningssätt tillämpas principen att all reseersättning beräknas från depån till arbetsplatsen (ex D-A4). I konsekvens därmed skall, vid arbetet i närheten av bostaden, utges ersättning för resa från depå till arbetsplats (ex D-A5).

Om ersättningspliktig restid ligger å s k obekvämt arbetstid, skall ob-tillägg utbetalas enligt kollektivavtalets 11 § 1 mom.

Anmärkning

Traktamentesnivåerna gäller till och med den 31 december 2025. Per den 1 januari 2026 räknas traktamentena om.

8 mom Utlandstraktamente för maskinförare

Detta moment är tillämpligt på de arbetstagare som avses i 7 mom.

Vid arbete som föranleder vistelse med övernattnings utomlands utges fritt logi jämte ett traktamente om minst 509 kr per dygn. Dygnet beräknas från den tidpunkt då arbetstagaren lämnar stationsorten.

Anmärkning

Traktamentesnivåerna gäller till och med den 31 december 2025. Per den 1 januari 2026 räknas traktamentena om.

9 mom Läkarintyg/synintyg för körkortsbehörighet

Arbetsgivaren ersätter kostnaden för det läkarintyg som vart femte år krävs för ansökan om förlängning av samtliga högre körkortsbehörigheter (C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D, DE) för den som fyllt 45 år när den högre behörigheten går ut. Detsamma gäller i förekommande fall kostnader för intyg av legitimerad optiker. En förutsättning är att sådan körkortsbehörighet behövs i tjänsten. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare och optiker.

13 § Löneutbetalning m m

1 mom Avlöningsvecka vid åkeriarbete

Avlöningsveckan räknas fr o m söndag t o m lördag. Arbetsgivaren äger rätt att utbetala lönen veckovis kontant var eller varannan torsdag. Löneutbetalningen kan även ske via bank, postgiro eller på annat sätt. Arbetsgivaren och arbetstagar-
aren kan överenskomma om att ett a contobelopp utbetalas den 25:e varje månad samt att utbetalning av slutlig lön med avdrag för erhållet a contobelopp sker senast nästkommande ordinarie löneutbetalningstillfälle.

Om den 25:e infaller på en avtalsenlig arbetsfri dag sker utbetalningen närmast föregående dag.

Efter lokal överenskommelse kan a contobelopp respektive slutlig lön utbetalas med annat intervall.

Infaller helgdag på dag då löneutbetalning skall ske, utbetalas lönen om möjligt två dagar före helgdagen.

2 mom Avlöningslistor vid åkeriarbete

Arbetsgivaren är skyldig att föra avlöningslistor. Alla avtalsenliga ersättningar skall där särskiljas, i den mån det icke av arbetstidsredovisningen framgår hur avlöningen beräknats. Arbetstagararen skall kvittera avlöningslistan, där avlöningen icke utbetalas genom bank, post eller på annat betryggande sätt.

3 mom Arbetstidsredovisning vid åkeriarbete

Arbetsgivaren beslutar om formerna för arbetstidsredovisningen i enlighet med verksamhetens behov.

Av arbetstidsredovisningen skall framgå den ordinarie arbetstidens början, slut och raster samt den faktiska arbetade tiden. Arbetstagararen skall erhålla en kopia av arbetstidsredovisningen. Arbetsgivaren skall behålla arbetsredovisningen i två hela kalenderår.

I 9 § bilaga A till detta avtal finns särskilda bestämmelser om registrering av arbetstid för mobila arbetstagarare.

4 mom Utbetalningsdag - månadslön vid åkeri- och terminal- arbete

Månadslön utbetalas eller skall vara tillgänglig för lyftning den 25:e i den månad den intjänas. Infaller den 25:e på lör-, sön- eller helgdag skall lönen finnas tillgänglig för lyftning sista bankdagen före helgen.

5 mom Tillägg och avdrag - månadslön vid åkeri- och terminalarbete

Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av förekommande tillägg samt ackordslön verkställs vid slutliga löneutbetalningstillfället månaden efter den beräkningsperiod på vilken avdragen, tilläggen respektive ackordslönen belöper sig.

Vid planerad/känd längre frånvaro kan avdrag dock göras på innevarande månads lön. Om detta görs ska arbetstagaren informeras.

6 mom A conto - månadslön vid åkeri- och terminalarbete

Till arbetstagare, som börjat eller slutat sin anställning under månaden, har arbetsgivaren rätt att - med avsteg från 5 mom ovan - betala ett a contobelopp i slutet av intjänandemånaden för reglering påföljande månad.

14 § Semester

1 mom Semester

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i 2 - 11 mom nedan.

2 mom Huvudsemester

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar skall vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Förhandlingsskyldigheten skall i sådan fråga fullgöras gentemot den på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara förtroendeman med uppgift att handlägga semesterförläggningsfrågor. Förtroendemannen får sådan ställning så snart arbetsgivaren erhållit meddelande härom och behåller denna ställning till dess annat meddelats. Finns förtroendeman utsedd på viss arbetsplats enligt förhandlingsordning eller eljest, skall denne vara sådan förtroendeman som ovan sagts utan att särskilt meddelande därom behöver lämnas.

3 mom Sparad semester

Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § semesterlagen, skall meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, dock senast den 1 april samma år.

Om inte annat överenskommes, skall arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester, underrätta arbetsgivaren

härin, senast då förläggningen av årets huvudsemester bestäms. Vill arbetstagar-
ren i andra fall ta ut sådana dagar skall underrättelse lämnas senast tre månader
innan ledigheten tar sin början.

4 mom Semester vid visstidsanställning

Vid visstidsanställningar om högst tre månader skall semesterledighet inte läggas
ut, såvida inte detta klart överenskommits. Istället betalas semesterersättning.

5 mom Semesterlön

Semesterlönen utgör 13 procent och beräknas på arbetstagarens förfallna lön i
anställningen, i förekommande fall ökad med belopp enligt 7 mom nedan. I
lönesumman skall ingå all ersättning under intjänandeåret med följande
undantag:

- annan semesterlön än sådan som avser sparad semester
- sjuklön.

I lönesumman ingår inte traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller
andra ersättningar som inte har karaktären av lön.

För arbetstagare som är berättigad till vecko- eller månadslön skall semester-
lönen per betald semesterdag uppgå till lägst

- 1 626 kronor för semesteråret 1 april 2025
- 1 673 kronor för semesteråret 1 april 2026

För arbetstagare under 18 år skall semesterlönen per betald semesterdag uppgå
till lägst

- 1 201 kronor för semesteråret 1 april 2025
- 1 236 kronor för semesteråret 1 april 2026

För arbetstagare som avlönas enligt 5 § 3 mom B skall semesterlönen per dag för
de första 24 månaderna av anställningstiden uppgå till lägst

- 1 464 kronor för semesteråret 1 april 2025
- 1 506 kronor för semesteråret 1 april 2026

För deltidsarbetande nedräknas ovanstående belopp i proportion till arbetstiden.

Arbetstagare som avlönas med timlön skall erhålla semesterersättning med
13 procent.

Protokollsanteckning

För arbetstagare som avlönas enligt 5 § 3 mom B skall semesterlönen per betald
dag för de första 24 månaderna av anställningstiden uppgå till 90 procent av
ovanstående belopp avseende arbetstagare över 18 år.

6 mom Utbetalning av semesterlön

För månadsavlönad arbetstagare gäller att semesterlön per betald semesterdag utbetalas vid ordinarie löneutbetalningstillfälle för den redovisningsperiod under vilken semesterdagen infaller. Detta innebär att arbetstagaren under den period semesterledigheten är förlagd erhåller ordinarie månadslön jämte eventuella tillägg och avdrag hänförliga till tidigare avräkningsperiod. Vid nästkommande ordinarie löneutbetalningstillfälle utbetalas semesterlön med avdrag för tidigare utbetald lön avseende semesterfrånvaro.

För åkeriarbetare avlönad med veckolön utbetalas semesterlönen sista avlönings-tillfället före semesterledigheten.

Överenskommelse om andra former för beräkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning kan träffas mellan arbetsgivare och Svenska Transportarbetareförbundet.

7 mom Semesterlönegrundande frånvaro

För varje timme under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande tid, skall till den lönesumma som utgör underlag för beräkning av semesterlön enligt 5 mom ovan, läggas ett belopp beräknat enligt följande formel:

$$\frac{\text{lön under intjänandeåret}}{\text{antalet arbetade tim under intjänandeåret}}$$

8 mom Semesterlön för sparade semesterdagar

Arbetstagaren skall, med tillämpning av 22 § semesterlagen, erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Arbetstagare kan dock ha haft en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades, än under det intjänandeår som föregår det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Kan arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet, skall semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår som de sparade dagarna hänför sig till.

Föregående stycke skall endast tillämpas såvida skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie arbetstid överstiger 25 %. Med sysselsättningsgrad avses den procentuella del av ordinarie arbetstid, som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

9 mom Semesterersättning

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 5, 7 och 8 mom och skall betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

10 mom Lokal överenskommelse

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder för lokala överenskommelser i form av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor som inte särskilt reglerats i semesterbestämmelserna och då semesterlagen medger sådana lokala överenskommelser.

11 mom Pass/skifttjänstgöring

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftsuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarna. Med hänsyn härtill skall den för vederbörande gällande semesterledigheten uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar. Omräkningen till arbetspass skall ske under hänsynstagande till den för vederbörande gällande genomsnittliga veckoarbetstiden med iakttagande av att antalet semesterdagar enligt lagen är 25.

För beräkningen tillämpas följande formel:

$$\frac{\text{antalet semesterdagar}}{5} \times \text{ord.genomsnittl.veckoarbetstid}$$

$$\text{passlängd (tim/dag)}$$

Vid brutet passantal skall utjämning ske till närmast högre hela tal.

Exempel

1. Vid pass/skifttjänstgöring med 36 tim arbetstid per helgfri vecka.

Genomsnittlig arbetstid per pass 8 timmar.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{\frac{25}{5} \times 36}{8} = 22,5 \text{ vilket uppräknas till 23 arbetspass.}$$

2. Vid pass/skifttjänstgöring med 38 tim arbetstid per helgfri vecka.
Genomsnittlig arbetstid per pass 11 timmar.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{\frac{25}{5} \times 38}{11} = 17,3 \text{ vilket uppräknas till 18 arbetspass.}$$

Som dygnsgräns vid pass/skifttjänstgöring i samband med semesterledighet skall gälla den tidpunkt då eftermiddagspasset slutar, vid vilken tidpunkt även nattpasset i semesterhänseende skall anses börja. I de fall enbart nattpass förekommer skall som dygnsgräns gälla den tidpunkt då nattpasset börjar.

15 § Permission, föräldraledighet och föräldrapenningtillägg

1 mom Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Med bibehållen lön avses att avdrag på utgående lön (månadslön/veckolön/timlön jämte premielön/premiekompensation) ej göres. Vid nära anhörigs begravning alternativt urnsättning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission skall beviljas i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Efter remiss av företagsläkare eller, om sådan ej finns, annan av arbetsgivaren godkänd läkare får den anställda besöka sjukvårdsinrättning vid högst tre tillfällen per kalenderår. Rör det sig om arbetsrelaterad skada gäller inte begränsningen om högst tre tillfällen efter remiss enligt ovan.
- Under tid då arbetare som arbetar del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada
- Nära anhörigs frånfalle
- Nära anhörigs begravning alternativt nära anhörigs urnsättning. För den förrättning för vilken den anställda inte beviljas permission skall den anställda erhålla nödvändig tjänstledighet om högst en dag utan lön.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar. Såsom make/maka räknas jämväl den som lever tillsammans med arbetstagaren under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress).

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

2 mom Föräldraledighet

Rätt till ledighet i samband med barns födelse följer av Föräldraledighetslagen (1995:584). Arbetstagare som önskar sådan ledighet ska underrätta arbetsgivaren senast två månader innan ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan ska arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

3 mom Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

Sedan den 1 januari 2014 gäller Försäkring om Föräldrapenning istället för bestämmelserna om föräldralön. Försäkringen administreras av Fora och försäkras i AFA Försäkring.

Se <https://www.afaforsakring.se/>

16 § Sjuklön, sjukanmälan, sjuk- och andra frånvarovdrag

1 mom Sjukanmälan

Arbetstagare skall omedelbart anmäla sjukfrånvaro till arbetsgivaren. Vidare skall han så snart som möjligt meddela arbetsgivaren när han beräknar att återgå i arbete.

Samma sak gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning till smittbärare.

Sjuklön skall som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren skriftlig försäkran om att han varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Arbetsgivaren kan då skäl härtill föreligger begära intyg från läkare som anvisats av honom. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget samt skälig kostnad för den resa som krävs för att införskaffa intyget.

Arbetsgivare som har begärt att arbetstagare skall inkomma med läkarintyg fr o m första sjukdagen (s.k. förstadagsintyg) är inte skyldig att utge sjuklön för den del av den aktuella sjuklöneperioden för vilken det saknas sådant läkarintyg.

2 mom Rätt till sjuklön

Rätt till sjuklön följer fr o m den 1 januari 1992 av lag.

Lokal överenskommelse

Efter lokal överenskommelse kan sjuklön beräknas på ett genomsnitt av förtjänsten per avlönad timme under närmast föregående kvartal. Sjuklöneunderlaget följer av lag.

3 mom Frånvaroavdrag vid sjukdom

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska karensavdraget för **vecko- eller månadsavlönad** arbetstagare motsvara 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden. För deltidsanställda proportioneras avdraget i förhållande till gällande ordinarie veckoarbetstid. För arbetstagare med reducerad arbetstid på grund av skiftarbete skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått. Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare. Avdrag får inte göras för fler timmar än den anställda faktiskt är frånvarande.

Vid månadslön görs vid frånvaro hel månad avdrag med hela månadslönen. Har arbetstagare varit frånvarande under fler än 12 arbetspass under en och samma kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen, varefter lön utges per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad.

För det fall arbetstagaren är berättigad till arbetstidsminskning vid helgdag enligt 9 § görs inte frånvaroavdrag.

För **timavlönade** gäller att karensavdrag motsvarande 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden ska göras på samma sätt som ovan. För resterande frånvarotid i sjuklöneperioden utges 80 % av utebliven lön, d v s den lön som den timavlönade skulle uppburit om denne inte varit sjuk.

Ovanstående förutsätter att den timavlönade har kvalificerat sig för rätt till sjuklön enligt 3 § sjuklönelagen.

Anmärkning 1

Med ordinarie veckoarbetstid avses arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid. Karensavdraget ska spegla hur arbetstagaren i genomsnitt arbetar. Genomsnittsberäkningen ska därför baseras på förhållanden under en för arbetstagaren representativ och jämförbar period så att genomsnittet på ett rättvist sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande. Ju mera varierande en arbetstagare arbetar från vecka till vecka desto viktigare kan det bli att ha en längre jämförelseperiod och tvärtom. En jämförelseperiod om en till tre månader torde i de flesta fall vara tillräcklig.

Anmärkning 2

Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden har gjorts.

4 mom Övriga frånvaroavdrag

Vid all annan frånvaro än permission och sjukdom görs avdrag enligt följande.

Är arbetstiden förlagd enligt huvudregeln kl 07.00 - 16.30 görs avdrag med åtta timmar för hel frånvarodag. Om arbetstiden i stället är förlagd enligt ett på förhand upprättat arbetstidsschema avdras den tid arbetstagaren skulle ha varit i arbete enligt schemat.

Har överenskommelse träffats enligt 3 § 5 mom punkt B om förläggning av arbetstiden skall frånvaroavdrag avseende hel dag göras för åtta timmar. Avdrag får dock inte göras för fler timmar än vad som återstår av den ordinarie arbetstiden under veckan.

Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare.

För arbetstagare med reducerad arbetstid på grund av skiftarbete skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått.

Vid månadslön görs vid frånvaro hel månad avdrag med hela månadslönen. Har arbetstagare varit frånvarande under fler än 12 arbetspass under en och samma kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen, varefter lön utges per timme för den arbetade delen av samma kalendermånad. Timlön skall då utges även i de fall då avdrag på lön inte får göras enligt nedan.

Löneavdrag får inte ske när arbetsuppgifter saknas och arbetsgivaren ger den anställde rätt att lämna arbetsplatsen.

För det fall arbetstagaren är berättigad till arbetstidsminskning vid helgdag enligt 9 § görs inte frånvaroavdrag.

17 § Skadeansvar, Ordningsföreskrifter m m

1 mom Lojalitet, bisysslor

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. En arbetstagare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagaren får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten.

En arbetstagare som avser att åta sig ett uppdrag eller bisyssla skall först samråda med arbetsgivaren härom.

Anmärkning

Parterna är överens om att bestämmelsen inte innebär hinder för deltidsanställd att fylla ut med annan anställning upp till heltid.

2 mom Skadeansvar

Arbetstagare är inte ansvarig för skador på fordon, materiel eller annan person eller egendom vilka bevisligen inte förorsakats av uppsåt, onykterhet eller grov vårdslöshet. I övrigt gäller skadeståndslagen.

3 mom Ordningsföreskrifter

Arbetstagare skall punktligt iakttaga den fastställda arbetstiden och med omsorg och aktsamhet handha vagnar, materiel och gods samt rätta sig efter arbetsgivarens och myndigheternas föreskrifter.

Om arbetstagare under arbetstid utan arbetsgivarens medgivande lämnar arbetsplatsen, har arbetsgivaren rätt att göra avdrag på lönen motsvarande den förlojade arbetstiden.

Arbetstagare skall vara nykter i arbetet. Arbetstagare får ej på arbetsplatsen förtära spritdrycker.

Den som är onykter skall omedelbart avvisas från arbetet. Ersättning erhålles därvid endast för den tid som arbetats.

4 mom Tillträdesbehörighet

Arbetsgivaren skall på ett effektivt sätt tillse att obehöriga inte får tillträde till arbetsgivarens lokaler.

5 mom Laga föreskrifter

Arbetsgivare må självfallet inte ålägga arbetstagare att utföra arbete under sådana omständigheter att denne föranledes att bryta mot laga föreskrifter.

18 § Arbetsmiljö, skyddskläder och kompetens-utveckling m m

1 mom Skyddskläder

Vid arbete av sådan karaktär att det ur skyddssynpunkt är påkallat med särskilda klädespersedlar, skall arbetsgivaren tillhandahålla sådana. Terminalarbetare erhåller efter behov överdragskläder och arbetshandskar. Arbetsgivaren svarar för tvätt av desamma.

Vid arbetsuppgifter där skyddsskor erfordras enligt 2 kap 7 § arbetsmiljölagen skall sådana tillhandahållas och bekostas av arbetsgivaren.

Truckförare har rätt till skyddsskor. Detsamma gäller för annan personal som mer än tillfälligtvis arbetar med lastning och lossning med truck. När gods hantearas med truck behöver föraren ibland hjälp av annan personal för justering av godsets läge m m. Personal som återkommande utför sådant arbete skall ha rätt till skyddsskor.

Prov- och tillsvidareanställd terminalarbetare äger dock alltid rätt till skyddsskor och köldskyddskläder.

Förare av traktordumper, grävmaskin, band- och fyrhjulsdriven traktor, väghyvel, mobilkran, tornkran, schakttruck och traktor med kombinerade aggregat äger rätt att av arbetsgivaren erhålla två par skyddsskor varav ett par sommar- och ett par vinterskor. Skorna utbytes vid behov mot uppvisande av de förslitna skorna.

Arbetstagare som erhållit skyddsskor är skyldig att bära dessa vid utförande av sina arbetsuppgifter.

Anmärkning gällande bärgningsverksamhet

För företag som bedriver bärgningsverksamhet tillämpas reglerna i 4 § **bilaga N** istället för reglerna i detta moment.

2 mom Skyddskläder vid externt arbete

Då arbete utföres på företag, där särskilda skydds- och sanitära anordningar erfordras, skall arbetstagare erhålla samma skydds- och sanitära förmåner som företagets arbetstagare, under förutsättning att arbetet utföres under samma betingelser.

3 mom Personlig hygien m m

Arbetsgivarna skall, där företagets omfattning eller omständigheter i övrigt det medger, för arbetstagarna anordna särskilt utrymme, där tvättning, omklädsel och intagande av måltid kan ske.

Vid tvättplats skall finnas rengöringsmedel samt i erforderlig omfattning handdukar eller torkanordning. Textilhanddukar skall bytas så ofta som fordras för god hygien.

4 mom Omklädningsrum m m - billotsar

Arbetsgivaren skall tillhandahålla utrymmen för omklädnad samt för förvaring och torkning av kläder. Förvaringsutrymme skall vara låsbart. I anslutning till omklädningsutrymme skall finnas tillgång till tvättmöjligheter med rinnande kallt och varmt vatten.

5 mom Första förband

På varje lastbil/maskin skall finnas ett s k första förband samt gasbinda och lämpligt desinfektionsmedel. Arbetstagarna ansvarar för utlämnade artiklar och är skyldiga anmäla när dessa förbrukats.

6 mom Äganderätt

Erhållna persedlar förblir arbetsgivarens egendom och arbetstagare skall iakttaga den aktsamhet om persedlarna som med hänsyn till arbetets art är möjlig. Förslitna persedlar utbytes av arbetsgivaren. Då anställningen upphör skall utlämnade persedlar återlämnas till arbetsgivaren.

7 mom Kompetensutveckling

All kompetensutveckling nödvändig för arbetet ska tillhandahållas genom arbetsgivarens försorg.

Särskilda ersättningsbestämmelser för kompetensutveckling finns i Bilaga G.

19 § Uppsägning och sänkt sysselsättningsgrad

1 mom Uppsägning

Med undantag av vad som sägs i 2 § 1 och 2 mom gäller den uppsägningstid som stadgas i lagen om anställningsskydd. Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

Uppsägningstid räknas fr o m dagen efter den dag då uppsägning skett.

2 mom Arbetstagare iakttar inte egen uppsägningstid

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iakttaga bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande grundlönen (tarifflönen) per dag gånger det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej har tjänstgjort.

3 mom Arbetsgivarintyg och anställningsintyg

Arbetstagare har vid anställningens upphörande rätt att erhålla intyg som anger anställningens art och omfattning samt arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassan. Arbetsgivarintyget skall utfärdas utan oskäligt dröjsmål.

4 mom Varning

Om en anställd har gjort sig skyldig till allvarlig förseelse i tjänsten kan arbetsgivaren tilldela den anställde en skriftlig varning. Sådan åtgärd skall omgående delges den lokala fackföreningen. Fackföreningen har möjlighet att inom tre veckor från delfäendet göra invändning mot åtgärden.

5 mom Disciplinpåföljd/suspension

Om anställd gjort sig skyldig till förseelse/misskötsel som kan föranleda uppsägning eller avskedande skall arbetsgivaren överväga att använda disciplinpåföljd i form av suspension i stället för uppsägning eller avsked.

Om arbetstagarparten har påkallat förhandling och yrkat att arbetsgivaren skall tillgripa disciplinpåföljd i stället för uppsägning eller uppsägning i stället för avsked, får arbetsgivaren inte låta åtgärden gå i verkställighet förrän parterna förhandlat lokalt och/eller centralt.

Om överenskommelse om suspension träffas, skall den anställde godkänna åtgärden. Under suspensionstiden har arbetsgivaren inga ekonomiska förpliktelser gentemot den anställde.

6 mom Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad

Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagar om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan arbetsbristsituation enligt 7 § anställningsskyddslagen erbjudit arbetstagararen fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.

En arbetstagar om får minskad sysselsättningsgrad enligt ovan har rätt till en omställningstid.

Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagararen i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes.

Omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner och inleds när arbetstagararen accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.

Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden löpt ut, om inte överenskommelse om annat träffats lokalt eller individuellt.

20 § Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning och företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid kunna tas till bl a yrkeskvalifikationer. Därutöver skall företagets krav och behov i personalhänseende särskilt beaktas liksom företagets möjlighet att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.

Begreppet driftsenhet skall, såvida ej annat överenskommes, avse företagets samtliga arbetsplatser på orten ifråga.

Omfattar driftsenheten flera avtalsområden med Svenska Transportarbetareförbundet som part kan lokal överenskommelse träffas om att turordningen skall avse samtliga dessa avtalsområden inom driftsenheten.

21 § Granskning av handlingar

På därom i förväg gjord framställning från Svenska Transportarbetareförbundet är arbetsgivaren skyldig, att då anledning därtill föreligger, förete avlöningslistor, arbetstidskort, arbetstidsschema samt andra handlingar, som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

22 § Lagen om anställningsskydd

Utöver vad som avtalats gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

23 § Förhandlingsordning

1 mom Förhandlingsskyldighet

Förhandlingar ska föras i den ordning som följer av denna förhandlingsordning vid rättstvister och intresseförhandlingar rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna samt vid medbestämmandeförhandlingar.

Förhandlingsordningen gäller inte vid tvister om arbetsskyldighet enligt 34 § MBL och lönetvister enligt 35 § MBL. För dessa gäller istället 37 § MBL, om inte parterna avtalar om annat.

2 mom Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivare och berörd avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

3 mom Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister

1. Rättstvister om lag och avtal

Lokal förhandling

I rättstvister ska lokal förhandling begäras senast fyra månader efter att den part som begär förhandling har fått kännedom om den omständighet som ligger till grund för tvisten och senast inom två år efter att omständigheten inträffat.

För tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, tvister om skadestånd för brott mot LAS och tvister om otillåten visstidsanställning gäller dock de frister som anges i punkterna 3.2-3.4.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast tre månader efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

Anmärkning

För en arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning som är otvistig och som har förfallit till betalning gäller preskription enligt lag.

2. Tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande

Lokal förhandling

I tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande ska lokal förhandling begäras senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket lagen om anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast en månad efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast två veckor efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

3. Tvister om skadestånd för brott mot lagen om anställningsskydd (LAS)

Lokal förhandling

I tvister om brott mot bestämmelser i LAS där part vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk ska lokal förhandling begäras senast fyra månader från att den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning.

Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket LAS eller 19 § andra stycket LAS, räknas tidsfristen för att begära lokal förhandling istället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket LAS, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § LAS räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast fyra månader efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

4. Tvister om otillåten visstidsanställning

Lokal förhandling

I tvister om otillåten visstidsanställning där arbetstagaren yrkar att anställningen ska gälla tills vidare ska lokal förhandling begäras senast en månad efter att visstidsanställningen löpt ut.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast en månad efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast två veckor efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

4 mom Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmandeförhandlingar**Central förhandling**

Efter lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) samt Bilaga M ska central förhandling begäras senast en vecka efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol vid tvist om tystnadsplikt enligt 21 § MBL

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast tio dagar efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Anmärkning

Förhandlingsordningen reglerar inte när lokala medbestämmandeförhandlingar senast ska begäras.

5 mom Tid för att begära förhandling vid övriga intresseförhandlingar

Central förhandling

Efter lokal intresseförhandling ska central förhandling begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angiven tidsfrist är rätten till central förhandling förlorad.

Anmärkning

Förhandlingsordningen reglerar inte när lokala intresseförhandlingar senast ska begäras.

6 mom Utformning av förhandlingsframställan

Om parterna inte enas om annat ska begäran om förhandling vara skriftlig och ange vilken fråga som förhandlingen avser.

7 mom Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har förhandling begärts inom rätt tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt.

Lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ MBL samt bilaga M ska om möjligt påbörjas inom en vecka och senast inom två veckor. Central förhandling enligt nämnda bestämmelser ska påbörjas inom en vecka. Övriga förhandlingar ska påbörjas inom tre veckor. Parterna kan komma överens om längre tid.

8 mom Förhandlingsprotokoll

Om parterna inte enas om annat ska protokoll föras över förhandlingen. Protokollet bör tas fram skyndsamt och justeras av parterna.

9 mom Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om att avsluta förhandlingen eller om ena parten gett motparten skriftligt besked om att denne anser att förhandlingen är avslutad.

En anteckning om när förhandlingen avslutades bör göras i förhandlingsprotokollet, om sådant förts.

24 § AFA-försäkringar, avtalspension SAF-LO inklusive deltidspension

1 mom AFA-försäkringar

Arbetsgivare skall hos Fora AB teckna försäkringsavtal om AFA-försäkringarna. I försäkringsavtalet ingår AGS Avtalsgruppsjukförsäkring, AGB Försäkring om avgångsbidrag och Omställningsstöd (TSL), TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TGL Tjänstegrupplivförsäkring samt Avtalspension SAF-LO.

Antagande av nya avtalspensionen SAF-LO

Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet antar på mellanvarande avtalsområde överenskommelsen av den 16 april 2007 mellan Svenskt Näringsliv och LO angående Avtalspension SAF-LO. Överenskommelsen träder i kraft den 1 maj 2008.

Skyldighet att teckna och vidmakthålla AFA-försäkringarna inklusive Avtalspension SAF-LO föreligger även för tid under kollektivavtalets giltighet då företagaren ej har arbetstagare anställd.

Deltidspension

Arbetsgivare ska teckna försäkring för deltidspension (0,1 % fr o m 1 april 2026).

2 mom Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

Överenskommelsen om Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA) ävensom överenskommelsen om avgiftsuttag i anslutning härtil gäller på avtalsområdet.

25 § Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 april 2025 t o m den 31 mars 2027. Avtalet prolongeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 mars 2027. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 31 januari 2027. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sådan uppsägning ska göras skriftligen.

Avtal som har prolongerats i enlighet med andra meningen i föregående stycke prolongeras därefter för ett år i sänder om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 mars respektive år. I sådant fall gäller på motsvarande sätt vad som anges i föregående stycke om begäran om förhandling och uppsägning med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 3 april 2025

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Marcus Dahlsten

SVENSKA TRANSPORTARBETAREFÖRBUNDET

Tommy Wreeth

Bilaga A Arbetsavtal vid åkeriarbete

Detta avtal gäller från och med den 1 juli 2005.

I 3 § Transportavtalet finns viktiga regler om arbetstidens förläggning.

Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet. Parterna har vidare gjort avvikelser från lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete (SFS 2005:395) i den utsträckning som 2 § den lagen medger. Avvikelserna framgår nedan.

Med mobil arbetstagare avses arbetstagare som omfattas av förordningen (EG) 561/2006 om kör- och vilotider.. När lärlingar, praktikanter samt i fordonet medföljande personal, som ej är förare, deltar i arbete som omfattas av förordningen (EG) 561/2006 anses de vara mobila arbetstagare.

Övriga arbetstagare kallas stationära arbetstagare.

Detta avtal skall med de inskränkningar som anges nedan tillämpas på varje verksamhet i vilken arbetare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Arbetsgivare, som är bunden av detta avtal, får tillämpa avtalet på arbetstagare, vilken sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan.

För stationära arbetstagare gäller följande undantag från avtalets tillämpning:

- a) Arbete som utförs under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.
- b) Arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.
- c) Arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj.

Twister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i Transportavtalet.

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade. För visst skiftarbete gäller särskilda bestämmelser enligt 3 § 7 mom Transportavtalet. Angående helgdagar se 9 § 3 och 5 mom Transportavtalet.

Vid beräkning av ordinarie arbetstid räknas veckan från och med söndag eller annan dag enligt vad som tillämpas på arbetsstället.

2 § Arbetstid vid nattarbete

1. Stationära arbetstagare

Med natt avses perioden kl. 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 17 veckor.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Enligt 6 § får den sammanlagda arbetstiden aldrig överstiga 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

Avvikelse från andra och tredje styckena kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

2. Mobila arbetstagare

Med nattetid avses perioden mellan kl. 01-05 ("nattfönstret"). Genom lokal överenskommelse kan bestämmas att nattfönstret ska vara en annan fyratimmarsperiod mellan kl. 00-07.

Om någon del av arbetstiden är förlagd i nattfönstret, får arbetstiden inte överstiga tio timmar under den 24-timmarsperiod som påbörjas efter avslutad dygns- eller veckovila enligt art 8 eller art 9 i rådets förordning (EG) 561/2006 om kör- och vilotider eller art 8 i AETR-överenskommelsen.

Avvikelse från tiotimmarsbegränsningen får göras under de förutsättningar som anges i punkt a-c.

a) Avvikelse vid oförutsedda förhållanden

Avvikelse från tiotimmarsbegränsningen får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

b) Avvikelse då arbetstagaren får arbetstidsförkortning

I andra fall än de som avses i punkt a) får avvikelse från tiotimmarsbegränsningen göras om arbetstagaren tillgodoräknas arbetstidsförkortning. Sådan intjänad arbetstidsförkortning ska tas ut i form av ledighet. Förläggningen av ledigheten ska ske efter samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstidsförkortningen enligt denna punkt utgår utöver arbetstidsförkortning enligt Transportavtalet 3 § 1 mom.

Hur arbetstidsförkortningen tjänas in

Arbetstidsförkortning tjänas in under varje arbetspass då arbetstiden överstiger tio timmar och då någon del av passet infaller i nattfönstret. Arbetstagaren får i sådant fall tillgodoräkna sig följande antal minuter arbetstidsförkortning för arbetstid som infaller i nattfönstret:

- 2 minuter per arbetstimme i nattfönstret om den totala arbetstiden under passet är högst **11 timmar**, eller
- 3 minuter per arbetstimme i nattfönstret om den totala arbetstiden under passet är högst **12 timmar**, eller
- 4 minuter per arbetstimme i nattfönstret om den totala arbetstiden under passet är högst **13,5 timmar**

Arbetstid i nattfönstret beräknas i 15-minutersperioder. Påbörjad period räknas som hel period.

För arbetstagare som kontinuerligt, dvs. varje arbetsvecka under månaden, arbetar arbetspass då arbetstiden överstiger tio timmar och då någon del av passet infaller i nattfönstret ska arbetstidsförkortning enligt ovan uppgå till minst 40 minuter per månad. Detta ger minst 8 timmar arbetstidsförkortning per år vid fullt intjänande.

För deltidssamarbetande proportioneras denna garanterade arbetstidsförkortning i relation till sysselsättningsgraden.

Exempel: En arbetstagare arbetar sammanlagt 12 timmar under ett arbetspass. Passet startar kl. 14.00 och slutar kl. 03.00 (en timmes rast). Nattfönstret hos arbetsgivaren är mellan kl. 01.00-05.00, dvs. i enlighet med huvudregeln. Eftersom den totala arbetstiden under passet är 12 timmar tjänar arbetstagaren in 3 minuter ledig tid per timme i nattfönstret. Arbetstagaren arbetar två timmar i nattfönstret, mellan kl. 01-03, och tjänar därmed in sammanlagt 6 minuter ledig tid (2x3 minuter).

Om passet istället hade startat kl. 13.00 och slutat redan kl. 02.00 hade arbetstagaren bara arbetat en timme i nattfönstret. Arbetstagaren skulle i så fall tjäna in 3 minuter ledig tid (arbetstiden under passet är fortfarande 12 timmar).

Om arbetstiden under passet istället hade varit 13 timmar hade arbetstagaren istället tjänat in 4 minuter per timme i nattfönstret. Hade arbetstagaren i det fallet arbetat två timmar i nattfönstret hade arbetstagaren tjänat in 8 minuter ledig tid (2x4 minuter).

Information till Transport

Senast en vecka innan avvikelse enligt denna punkt börjar tillämpas ska arbetsgivaren informera Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning om att arbetsgivaren planerar att tillämpa sådan avvikelse. Arbetsgivaren ska i samband med detta informera om i vilken omfattning, för vilken typ av verksamhet och körningar samt för vilka kategorier av förare som undantagsbestämmelsen planeras att tillämpas. Arbetsgivaren ska löpande var sjätte månad informera Svenska Transportarbetareförbundet så länge avvikelsen tillämpas.

Avvikelse bör tillämpas återhållsamt

Avvikelse enligt denna punkt bör tillämpas återhållsamt med hänsyn till både företagets behov av att kunna anpassa arbetet till olika transportuppdrags varierande förutsättningar och arbetstagares behov av särskilt skydd vid nattarbete.

Parterna påminner om att övriga regler rörande nattarbete i arbetsmiljölagstiftning samt gällande arbetstidsregler i EU:s kör- och vilotidsförordning och arbetstidsbilagan ska följas när avvikelse från tiotimmarbegränsningen görs.

c) Avvikelse genom lokal överenskommelse

Avvikelse från tiotimmarbegränsningen får även göras genom lokal överenskommelse, exempelvis genom att arbetstagaren ges kompensation i lediga dagar med bibehållen lön.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka) och jourtid.

Är den ordinarie arbetstiden reducerad på grund av skift- eller underjordsarbete enligt 3 § 7 mom i Transportavtalet är övertid den tid som överstiger det reducerade arbetstidsmåttet.

Är arbetstiden förlagd i schema med utjämning av arbetstiden under längre period än en vecka utgör övertid den tid som överstiger genomsnittet 40 timmar per helgfri vecka eller reducerat arbetstidsmått enligt 3 § 7 mom i Transportavtalet.

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid skall den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen varit vardag. Helgtid som infaller på en söndag reducerar inte arbetstiden.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 6 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid.

För stationära arbetstagare får allmän övertid tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

Arbetstagare kan på förfrågan medges befrielse från övertidsarbete. Befrielse kan komma att meddelas endast om möjlighet till det finns och något missbruk av sådan befrielse inte sker från arbetstagarens sida.

b) Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 200 timmar, så kallad extra övertid.

Anmärkning gällande bärgningsverksamhet

För företag som bedriver bärgningsverksamhet tillämpas reglerna i **bilaga N** istället för reglerna i denna punkten b).

c) Förberedelse- och avslutningsarbete

Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som, för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder, nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, får övertid tas ut med högst sex timmar i veckan eller, när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

Övertid som tas ut enligt denna punkt minskar utrymmet för allmän övertid och extra övertid.

d) Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlik omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

4 § Allmän mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i § 3d.

4a § Extra mertid

Mertid utöver allmän mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra mertid).

Extra mertid och allmän mertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

5 § Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning anses inte vara jourtid.

Avvikelse från första stycket kan göras i lokal överenskommelse.

6 § Sammanlagd arbetstid

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt detta moment skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Om arbetstagare utför arbete som omfattas av både punkterna 1 och 2 nedan för samma arbetsgivare skall arbetstiderna läggas samman.

Vid tillämpning av denna paragraf räknas veckan från och med måndag till och med söndag.

1. Stationära arbetstagare

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället skall vara längre, högst 52 veckor. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

2. Mobila arbetstagare

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor. I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden skall vara längre, dock högst 26 veckor.

Den sammanlagda arbetstiden får inte under någon vecka överstiga 60 timmar.

Avvikelse från 60-timmarsbegränsningen ovan kan bestämmas genom lokal överenskommelse.

Om arbetstagare utfört arbete som omfattas av (EG) 561/2006 för flera arbetsgivare, skall begränsningarna ovan gälla summan av antalet arbetade timmar hos de olika arbetsgivarna. Arbetsgivaren skall skriftligen av arbetstagaren begära uppgifter om sådant arbete som utförts för annan arbetsgivare. Arbetstagaren är skyldig att skriftligen tillhandahålla denna information.

7 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

Med rast avses avbrott i den dagliga arbetstiden under vilket arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av raster skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger och skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än sex timmar i följd. För stationär arbetstagare får avvikelse göras i lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

Den sammanlagda tiden för rast får inte överstiga en timme och 30 minuter per dag.

Rasten skall uppgå till minst 30 minuter om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar skall rasten uppgå till minst 45 minuter.

Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera. Måltidsrast/huvudrast får dock inte understiga 30 minuter. Övriga raster får inte vara kortare 15 minuter.

Vid rastförläggning skall gällande kör- och vilotidslagstiftning följas.

2. Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som ej har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

3. Pauser

Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster. Sådana arbetspauser skall beredas arbetstagarna i den utsträckning som arbetsförhållandena kräver. Pausernas längd och förläggning skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger. Pauserna räknas in i arbetstiden.

8 § Vila

1. Dygnsvila för stationära arbetstagare

Arbetstagare skall beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant avvikelse förutsätter att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden kl. 00-05 ingå. Avvikelse får göras om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse.

I gällande lagstiftning finns bestämmelser om dygnsvila vid utförande av vissa transporter.

2. Veckovila för stationära arbetstagare

Arbetstagare skall beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådant veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som ej har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.

Avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

3. Dygns- och veckovila för mobila arbetstagare

Dygns- och veckovila skall förläggas enligt bestämmelserna i (EG) 561/2006 om kör- och vilotider.

För gällande kör- och vilotidsregler samt regler om färdskrivare, se Transportstyrelsens hemsida www.transportstyrelsen.se.

9 § Registrering av arbetstid, övertid med mera för mobila arbetstagare

Arbetsgivaren skall registrera arbetstagarnas arbetstid på sådant sätt att övertid, sammanlagd arbetstid, jourtid, nattarbete samt rasternas förläggning kan utläsas. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter det att den tidsperiod som arbetet omfattar har löpt ut. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av sin registrerade arbetstid. Svenska Transportarbetareförbundet har rätt att på begäran få kopia av arbetstidsregistreringen för samtliga arbetstagare på arbetsstället.

10 § Anteckningar om övertid, mertid och jourtid för stationära arbetstagare

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Arbetstagare har rätt att själv ta del av sina anteckningar. Svenska Transportarbetareförbundet har rätt att ta del av anteckningarna för samtliga arbetstagare på arbetsstället.

11 § Granskning av färdskrivardiagram

Arbetsgivaren skall förvara färdskrivardiagram i god ordning ett år efter användandet. Arbetsgivaren skall då anledning därtill föreligger bereda Svenska Transportarbetareförbundet tillfälle att granska färdskrivardiagrammen i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Bilaga B Arbetsavtal vid terminalarbete

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2017.

I 4 § Transportavtalet finns viktiga regler om arbetstidens förläggning.

Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet.

Avtalet skall med de inskränkningar som anges nedan tillämpas på varje verksamhet i vilken arbetare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Arbetsgivare, som är bunden av detta avtal, får tillämpa avtalet på arbetstagare, vilken sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan.

Följande undantag från avtalets tillämpning gäller:

- a) Arbete som utförs under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.
- b) Arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.
- c) Arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj.

Twister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i Transportavtalet.

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade. För visst skiftarbete gäller särskilda bestämmelser enligt 4 § 5 mom Transportavtalet. Angående helgdagar se 9 § 3 och 5 mom Transportavtalet.

Vid beräkning av ordinarie arbetstid räknas veckan från och med söndag eller annan dag enligt vad som tillämpas på arbetsstället.

2 § Arbetstid vid nattarbete

Med natt avses perioden kl. 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 17 veckor.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Enligt 6 § får den sammanlagda arbetstiden aldrig överstiga 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

Avvikelse från andra och tredje styckena kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid (40 timmar per helgfri vecka) och jourtid.

Är den ordinarie arbetstiden reducerad på grund av skift- eller underjordsarbete enligt 4 § 5 mom i Transportavtalet är övertid den tid som överstiger det reducerade arbetstidsmåttet.

Är arbetstiden förlagd i schema med utjämning av arbetstiden under längre period än en vecka utgör övertid den tid som överstiger genomsnittet 40 timmar per helgfri vecka eller reducerat arbetstidsmått enligt 4 § 5 mom i Transportavtalet.

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid skall den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen varit vardag. Helgtid som infaller på en söndag reducerar inte arbetstiden.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 6 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid.

Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

Arbetstagare kan på förfrågan medges befrielse från övertidsarbete. Befrielse kan komma att meddelas endast om möjlighet till det finns och något missbruk av sådan befrielse inte sker från arbetstagarens sida.

b) Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 200 timmar, så kallad extra övertid.

c) Förberedelse- och avslutningsarbete

Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som, för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder, nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, får övertid tas ut med högst sex timmar i veckan eller, när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

Övertid som tas ut enligt denna punkt minskar utrymmet för allmän övertid och extra övertid.

d) Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

4 § Allmän mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i § 3d.

4a § Extra mertid

Mertid utöver allmän mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra mertid).

Extra mertid och allmän mertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

5 § Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning anses inte vara jourtid.

Avvikelse från första stycket kan göras i lokal överenskommelse.

6 § Sammanlagd arbetstid

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt detta moment skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Om arbetstagare utför både stationärt och mobilt arbete för samma arbetsgivare skall arbetstiderna läggas samman.

Med mobil arbetstagare avses arbetstagare som omfattas av förordningen (EG) 561/2006 om kör- och vilotider. När lärlingar, praktikanter samt i fordonet medföljande personal, som ej är förare, deltar i arbete som omfattas av förordningen (EG) 561/2006 anses de vara mobila arbetstagare.

Övriga arbetstagare kallas stationära arbetstagare.

Vid tillämpning av denna paragraf räknas veckan från och med måndag till och med söndag.

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället skall vara längre, högst 52 veckor. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

7 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

Med rast avses avbrott i den dagliga arbetstiden under vilket arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av raster skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger och skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Avvikelse får göras i lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att

berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

Den sammanlagda tiden för rast får inte överstiga en timme och 30 minuter per dag.

Rasten skall uppgå till minst 30 minuter om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar skall rasten uppgå till minst 45 minuter.

Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera. Måltidsrast/huvudrast får dock inte understiga 30 minuter. Övriga raster får inte vara kortare 15 minuter.

2. Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som ej har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

3. Pauser

Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster. Sådana arbetspauser skall beredas arbetstagarna i den utsträckning som arbetsförhållandena kräver. Pausernas längd och förläggning skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger. Pauserna räknas in i arbetstiden.

8 § Vila

1. Dygnsvila

Arbetstagare skall beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant avvikelse förutsätter att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden kl. 00-05 ingå. Avvikelse får göras om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse.

I gällande lagstiftning finns bestämmelser om dygnsvila vid utförande av vissa transporter.

2. Veckovila

Arbetstagare skall beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som ej har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.

Avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

9 § Anteckningar om övertid, mertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Arbetstagare har rätt att själv ta del av sina anteckningar. Svenska Transportarbetareförbundet har rätt att ta del av anteckningarna för samtliga arbetstagare på arbetsstället.

Bilaga C Överenskommelse om utbildning samt yrkesbevis för maskinförare

Mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet har nedanstående avtal för utbildning av truck och maskinförare träffats.

Förare av följande maskiner skall ha den grundutbildning som framgår av detta avtal:

1. Hjullastare godshantering
2. Hjullastare anläggning
3. Teleskoplastare
4. Grävmaskin och grävlastare
5. Väghyvel
6. Mobilkran
7. Fordonsmonterad kran upp till 18 t/m
8. Fordonsmonterad kran över 18t/m
9. Betongpump

Grundutbildningen för respektive maskin skall motsvara de kursplaner som finns för aktuella maskiner inom gymnasieskolan eller av de kursplaner som Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet genom TYA fastställt. En del av maskintyperna kräver en kombination av flera kurser. TYA tillhandahåller förteckning om vilka kurser som ingår för respektive maskinslag.

Yrkesbevis för dessa förare utfärdas av TYA under förutsättning att TYA godkännt:

1. Utbildningen
2. Utbildningsgivaren
3. Det kompetensprov som använts.

I samtliga utbildningar skall de kompetensprov, för respektive maskinslag, som TYA tillhandahåller användas.

Efter godkänt kompetensprov skall sökande dokumentera sin tid som maskinförare. När 30 månaders erfarenhet uppnåtts utfärdar TYA yrkesbevis.

De förare som saknar grundutbildning och har minst 30 månaders erfarenhet av en maskintyp kan skaffa sig ett yrkesbevis genom att göra ett kompetensprov.

Kompetensprovet får endast utföras av de utbildningsanordnare som godkänts av TYA.

Utbildningsgivare

Utbildning kan ske inom gymnasieskola, branschföretag och av TYA godkända utbildningsgivare. Samtliga utbildningsgivare skall ha erforderlig kompetens och utrustning. TYA fastställer de krav som ställs på utbildningsgivare.

Följande utbildningsanordnare och utbildningsformer är godkända av TYA

Grundutbildning i gymnasieskola eller av TYA godkända utbildningsgivare och därefter påbyggnadsutbildning i företag.

Påbyggnadsutbildning/fortbildning i gymnasieskola eller av TYA godkända utbildningsgivare.

Praktisk utbildning i företag kompletterad med av TYA fastlagd teoretisk utbildning.

Truckförare

Från och med 2006-01-01 krävs att förare av truck genomgått utbildning som motsvarar de kursplaner som finns inom gymnasieskolan eller de kursplaner som Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet genom TYA fastställt. De förare som före 2006-01-01 genomgått truckförareutbildning omfattas ej av de nya kraven.

Lager och terminalarbetare

Yrkeskunskaper bör motsvara gymnasieskolans transportutbildning eller annan av parterna genom TYA godkänd utbildning.

Övriga yrkesarbetare

Yrkeskunskaper bör motsvara de utbildningsmål-/kompetenser som parterna genom TYA fastställer.

Utbildnings- och arbetsdokumentation

Utbildningar och praktiska erfarenheter som elever i gymnasieskolan eller anställda i företag genomgår skall dokumenteras

Yrkesbevis som TYA utfärdat enligt tidigare överenskommelser gäller även i fortsättningen.

Utbildning och utfärdade yrkesbevis enligt andra branschens överenskommelser jämfställs i tillämpliga delar av TYA.

Förare med yrkesbevis enligt tidigare avtal kan få detta utbytt till nytt yrkesbevis genom att vända sig till TYA.

Anvisningar

Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet tillhandahåller genom TYA anvisningar och övrigt material gällande utbildning, kursplaner och kompetensprov.

Bilaga D Premieprislista för körning av lastbilar avseende billotsar

Premieprislista för körning av lastbilar

Tillämpas vid alla transporter där premielönesystemet används.

A	För fordon och fordonskombinationer vars högsta tillåtna hastighet är 70 km/tim
---	---

	Trafikmiljö, Andel av den totala vägsträckan som sker på landsväg etc*)	Premie öre/km
A	0- 25 %	11
B	25- 50 %	10
C	50- 75 %	8
D	75-100 %	7

*) = landsväg och andra vägar med god framkomlighet (ex infartsleder till städer och genomfartsleder i städer) där den högsta tillåtna hastigheten är 70 km/tim. Resterande andel av vägsträckan utgöres av stadstrafik eller andra vägar med begränsad framkomlighet (ex skogsvägar).

B	För fordon och fordonskombinationer vars högsta tillåtna hastighet är 40 km/tim. Premie 12 öre/km Fast lönedel enligt 5 § 2 mom.
---	--

Bilaga E Räkneexempel på tillämpningen av 8 § 6 mom punkterna 3 c och 4

Förutsättningar

Antal arbetade timmar	
Full branschvana	1.600 timmar
Nyanställda	160 timmar
Väntetid p g a arbetsbrist	70 timmar
Summa arbetad tid	1.830 timmar

Antal timmar för nyanställd belastar ackordstiden med 80 %.

160 timmar x 80 % = 128 timmar

Summa ackordstid	1.728 timmar
	60.400 kronor

Ackordsöverenskommelsen ger under perioden en summa rörlig del

Beräkning av rörlig del per timme

- a) Enligt ackordsöverenskommelsen:

$$\frac{60.400 \text{ kronor}}{1.728 \text{ timmar}} = 34:95 \text{ kr/tim}$$

- b) Efter justering av väntetid:

$$90 \% \text{ av } 34:95 \text{ kronor} = 31:46 \text{ kronor}$$

Justerad summa rörlig del blir

1728 timmar	x	34:95 kr/tim	=	60.400 kr
70 timmar	x	31:46 kr/tim	=	2.202 kr
Summa				62.602 kr

Antal timmar blir: 1 798

Ny rörlig del

$$\frac{62.602 \text{ kronor}}{1.728 \text{ timmar}} = 34:82 \text{ kr/tim}$$

$$\text{Rörlig del för personal med branschvana} = 34:82 \text{ kr/tim}$$

- c) Justerad rörlig del för nyanställd utan branschvana

Nyanställd ska ha 80 % av den rörliga delen

$$80 \% \times 34:82 \text{ kronor/tim} = 27:86 \text{ kr/tim}$$

Överenskommelse enligt 3 § 5 mom A

82

Denna överenskommelse har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna tagit var sitt. Företaget åtar sig att skicka in en kopia av överenskommelsen till Svenska Transportarbetareförbundets lokalavdelning.

.....
(ort och datum)

.....
(företaget)

.....
(arbetstagare/facklig förtroendeman)

Överenskommelse enligt 3 § 5 mom B

.....och
(företagets namn) (arbetstagare/facklig förtroendeman)

har denna dag ingått följande överenskommelse. Med anledning av att företaget har åtagit sig transportuppdrag/arbetsuppgifter som är sådana att arbetstiden varken kan planeras i ett på förhand upprättat arbetstidsschema eller enligt 3 § 5 mom A Transportavtalet har denna dag överenskommelse träffats om förläggning av ordinarie arbetstid enligt reglerna i 3 § 5 mom B Transportavtalet:

1. Överenskommelsen gäller för följande transportuppdrag/arbetsuppgifter
.....
2. Arbetet skall förläggas under 4 alternativt 5 arbetspass med totalt 40 timmar per helgfri vecka. Arbetspassen får inte vara kortare än 4,5 timme och får endast avbrytas av måltidsrast enligt 7 § bilaga A till Transportavtalet.

Arbetsgivaren skall till arbetstagaren senast på fredagen i veckan före lämna besked om arbetstidens förläggning nästkommande vecka. Om arbetsveckan slutar före fredagen skall beskedet, om det är möjligt, lämnas tidigare. Beskedet skall bl a innehålla uppgift när arbetet skall börja veckans första arbetsdag samt huruvida arbetstiden förlagts till 4 eller 5 pass. Om möjligt skall också veckans fridagar samt, löpande arbetstidens början påföljande arbetsdag anges.
3. Om inte annat avtalas har den anställde rätt att under en fyraveckors period få två sammanhängande ledigheter om vardera 48 timmar förlagda under perioden fredag klockan 18.00 till måndag klockan 07.00 och ytterligare en ledighet förlagd antingen en lördag eller en söndag.
4. Den tid som överstiger 40 timmar under en vecka utgör övertid. Om den ordinarie arbetstiden reducerats på grund av helgdag eller frånvaro utgör övertiden de timmar som överstiger den reducerade arbetstiden för perioden.

Om arbete förläggs utöver bestämt antal pass eller på fridag skall övertidsersättning utges.
5. Utöver veckolön eller månadslön och premiekompensation skall i förekommande fall obekvämlighetstillägg utges.
6. Vid arbete enligt denna överenskommelse skall arbetstagaren under sådan vecka erhålla ett särskilt tillägg utöver premiekompensation medkr per timme.

7. Denna överenskommelse gäller fr o mtills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om en (1) månad.

Denna överenskommelse har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna tagit var sitt. Företaget åtar sig att skicka in en kopia av överenskommelsen till Svenska Transportarbetareförbundets lokalavdelning.

.....
(ort och datum)

.....
(företaget)

.....
(arbetstagare/facklig förtroendeman)

Bilaga G Avtal angående utbildning och utveckling i företagen

Det ställs idag höga krav på medarbetarna i branschens företag. Utvecklingen inom branschen har gjort att kraven på kompetens vid anställningens ingående blir allt högre. Flera företag ställer krav på en grundläggande gymnasiekompetens. Detta skapar möjligheter för medarbetarna att utvecklas inom företaget. En fortlöpande kompetensutveckling är nödvändig i ett modernt transportföretag för att bl a stärka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen. Med anledning härav har parterna enats om följande.

1. Kompetenskrav vid anställningens ingående

Parternas gemensamma uppfattning är att det för en anställning i branschen bör krävas yrkeskunskaper som antingen motsvarar gymnasieskolans fordons- och transportprogram, inriktning transportteknik, eller annan utbildning som är relevant för aktuell befattning. Dessa krav bör även gälla inhyrd personal. Beträffande semestervikarier och skolungdomar behöver dock inte kompetenskravet ställas lika högt. Kravet på kompetens kan uppnås på flera sätt, t ex vuxenutbildning eller dokumenterad praktisk yrkeserfarenhet inom branschen.

Parterna skall genom TYAs försorg ta fram en grundläggande utbildning. Denna skall kunna tillhandahållas företag som anställer personal utan ovannämnda kompetens. Utbildningen anpassas beroende på branschgren (åkeri, terminal etc). Utbildningen bör genomföras inom sex månader från en tillsvidareanställnings ingående.

2. Punkten har utgått

3. Kompetensutveckling i företaget

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för de anställda att klara verksamhetens nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härför är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete, som syftar till vidareutbildning av redan yrkesverksamma i företaget. Exempel på lämplig vidareutbildning är:

Åkeri	Terminal
Trafiksäkerhet	ADR-kompetens
ADR-kompetens	Logistik
Ergonomi	Ergonomi
Datafrågor/IT-frågor	Data/IT-frågor
Företagsekonomi	Ekonomi
Kundhantering	Kvalitetsfrågor
Miljökörning	Truck
Miljö- och kvalitetsfrågor	Miljö

YKB fortbildning	Säkerhet
Livs- och läkemedel	Livs- och läkemedel
Truck	Kundspecifik utbildning
Kran	Lastsäkring
Bakgavellift	
Säkerhet	
Arbete på väg	
Kundspecifik utbildning	

Exempel på kompetensutveckling som inte ska ingå: Grundläggande YKB samt körkortsbehörigheter.

Företagen ska tillhandahålla varje enskild arbetstagare all kompetensutveckling nödvändig för arbetet. Dock lägst ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. I detta ska YKB fortbildning, för chaufförer, ingå. All kompetensutveckling ska ersättas med grundlön. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ersättning i form av grundlön utges i form av kompensationsledighet timme för timme. Lokala överenskommelser kan träffas om annan förläggning och ersättning.

Om en arbetstagare inte årligen tillhandahållits kompetensutveckling enligt ovan, ska företaget kunna uppvisa en kompetensutvecklingsplan.

För det fall kompetensutveckling ej tillhandahålles enligt ovan, kan Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning påkalla förhandling för brott mot Bilaga G.

Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området skall ovan angiven tid avräknas.

4. Allmän icke yrkesanknuten utbildning

Företag bör främja och stödja en anställd som önskar höja sin kompetens i allmänna ämnen. Denna utbildning sker på icke betald arbetstid.

5. Arbetsbok/Förarbok

Alla utbildningar som den anställda genomgår skall kunna samlas i en personlig arbetsbok/förarbok som parterna tagit fram eller på annat sätt dokumenteras.

Avslutande kommentar:

Parterna är överens om att informera Arbetsförmedlingen och berörda myndigheter om innehållet i detta avtal samt branschens kompetenskrav.

Bilaga H Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen

Transportbranschen

1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Parternas målsättning med denna rekommendation är att den skall främja utvecklingen i företagen av arbetsmiljö, trafiksäkerhet och företagshälsovård och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö och samtidigt lägga en grund för samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda uppgifter skall eftersträvas. Riskerna med ensamarbete bör särskilt beaktas.

En god arbetsmiljö innebär således inte bara trygghet mot ohälsa och olycksfall utan också ett meningsfullt arbetsinnehåll som kan ge möjlighet till personlig utveckling.

Som en resurs för företagen och de anställda finns Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA). Dess verksamhet omfattar förebyggande arbetsmiljöarbete, produktutveckling, information samt utbildning.

Parterna är överens om att fortlöpande följa lagstiftningens utveckling på arbetsmiljöområdet.

2 § Samråd och samverkan

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare skall bedrivas genom en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Här beaktas särskilt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete¹. Behov och omfattning av resurserna på företaget avgörs i samverkan. I det förebyggande arbetet utgör företagshälsovården en naturlig resurs.

För att man skall lyckas med det systematiska arbetsmiljöarbetet är samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare nödvändigt. De anställda och deras fackliga företrädare skall därför beredas möjlighet att delta i detta arbete. Skyddsombuden skall enligt arbetsmiljölagstiftningen informeras samt även ges möjlighet att aktivt delta i planering och genomförandearbetet.

Den fackliga organisationens roll är att vara aktiv. Skyddsombuden har en särskild roll att verka för att arbetsgivaren lever upp till lagstiftningens krav vad avser systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning samt rehabilitering.

¹ Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:1) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen. Alla medarbetare och skyddsombud har en skyldighet att aktivt medverka till att skapa en god arbetsmiljö. Samråd mellan företaget och den fackliga organisationen bör ske innan skyddsombud utses. De regionala skyddsombuden äger tillträde till samtliga arbetsställen som omfattas av avtalsområdet.

3 § Rehabilitering och arbetsanpassning

Arbetsgivaren har skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Drabbas arbetstagare av ohälsa - oberoende av orsak - är det arbetsgivarens ansvar att se till att rehabilitering kommer till stånd. Det är arbetsgivaren som skall se till att en rehabiliteringsutredning görs.

Arbetsgivaren skall vidare ansvara för att det finns en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på företaget.

Inte endast fysiska frågor utan även arbetsorganisation, arbetsinnehåll och de anställdas inflytande över villkoren i stort skall beaktas. För arbetstagare som omfattas av denna rekommendation utgör trafiken en integrerad del av arbetsmiljön.

Rehabiliteringsskyldigheten omfattar även de åtgärder som behövs när en individ av olika skäl inte fungerar i sin befattning.

Den anställde har ett ansvar i rehabiliteringsarbetet. Arbetstagaren skall lämna alla upplysningar som är nödvändiga för att arbetsgivaren skall kunna genomföra en rehabiliteringsutredning. Den anställde skall också i möjligaste mån aktivt medverka i sin egen rehabilitering.

Skyddsombud eller facklig organisation är betydelsefulla samarbetspartners när det gäller företagets arbete med arbetsanpassning och rehabilitering.

Där resultatet av ett rehabiliteringsarbete är av allmänintresse avseende fysiska eller psykosociala arbetsmiljön skall erfarenheterna spridas inom företaget.

Företaget bör i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet även beakta de regler som finns avseende krishantering. Inom företaget skall en plan för krishantering finnas.

4 § Trafiksäkerhet

Inom varje företag bör det finnas en trafiksäkerhetspolicy som anger företagets syn och arbete med trafiksäkerheten. I en policy kan exempelvis arbetsuppläggning, fordonskontroller, bältesförekomst-/användning ingå.

För att säkerställa trafiksäkerheten är det vidare lämpligt att inom företaget ha en alkohol- och drogpolicy. Vid framtagandet av policyn skall fackliga ombud och/eller andra representanter för de anställda ges tillfälle att medverka.

5 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Det är parternas uppfattning att det är av största vikt att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och - i förekommande fall - ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön har erforderliga kunskaper om arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Detta bör ske så snart som möjligt sedan skyddsombuden utsetts. Chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, bör också utbildas. Viss arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Här uppmärksammas särskilt de nyanställdas behov av introduktion och information.

Utbildningens innehåll, val av utbildningsmaterial, utbildningens omfattning, tidsplan, hur utbildningen skall genomföras samt eventuellt tillkommande ersättningsfrågor utformas av parterna i TYA.

6 § Företagshälsovård

På arbetsplatser där arbetsförhållandena så kräver skall finnas företagshälsovård eller annan motsvarande oberoende experthjälp att tillgå. Som gemensam benämning på företagshälsovård och annan oberoende experthjälp används här nedan ordet företagshälsovård.

Parterna är ense om att företagshälsovården utgör en viktig resurs för företagen och dess anställda.

Målsättningen är att, där så är praktiskt möjligt, alla anställda bör ha tillgång till företagshälsovård.

Företagshälsovård kan upphandlas utifrån eller ordnas som en självständig del av företagets verksamhet.

Finns skyddskommitté på företaget skall denna behandla frågor om företagshälsovård. Om skyddskommitté ej finns, skall - i förekommande fall - skyddsombud behandla frågorna.

När företagshälsovård finns att tillgå skall den ha som främsta uppgift att medverka i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsverksamheten. Därvid skall såväl medicinska, tekniska och psykosociala aspekter beaktas utifrån ett helhetsperspektiv.

I företagshälsovårdens uppgifter kan bl a även följande ingå:

- medverkan till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget.
- uppföljning av de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd.
- rådgivning samt medverkan till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas

Företagshälsovården skall i förekommande fall ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede. Dess arbete skall utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Bilaga I Vi är överens: Lagar och avtal ska efterlevas av alla

Vi lever med en av Sveriges viktigaste näringar. Utan fungerande åkerier stannar nästan all verksamhet i landet. Men för att transportsystemen ska fungera krävs det att alla företag kan utvecklas och verka på lika villkor.

Konkurrensen måste ske mellan seriösa företag som följer lagar och avtal.

Sveriges Åkeriföretag har i kongressbeslut antagit etiska regler som klart och tydligt kräver av sina medlemmar att de måste leva upp till högt ställda krav på ansvar gentemot samhället, sina kunder och sina anställda. Transport och Biltrafikens Arbetsgivareförbund, (BA), är helt överens om att gällande regler måste tillämpas och respekteras av alla aktörer inom transportsektorn.

Vi är överens om att åkeribranschen är för viktig för att få undermineras av åkare och anställda chaufförer som medvetet och konsekvent fuskar med allt från skatter och miljökrav till trafikregler och kollektivavtal.

Sådana företag utesluts numera av såväl BA som Sveriges Åkeriföretag. Transports medlemmar har en stadgeenlig skyldighet att leva upp till avtalens krav.

Vi ser alltså mycket allvarligt på dem som tillskansar sig fördelar via illojal konkurrens. Därför uppmanar vi våra lokalorganisationer och medlemmar att samarbeta mot dem som konsekvent och vanemässigt vägrar att följa de spelregler som vi gemensamt har satt upp. Vi uppmanar våra medlemmar att diskutera hur fuskets ska kunna trängas tillbaka och hur man bygger nätverk för seriösa transportsystem tillsammans med ansvariga myndigheter.

Allt syftar till att säkra en sund och väl fungerande åkerinäring. I det arbetet har vi alla ett ansvar.

Johan Lindström, vd
Sveriges Åkeriföretag

Peter Jeppsson, vd
Biltrafikens Arbetsgivare-
förbund

Lars Lindgren, ordförande
Svenska Transport-
arbetareförbundet

Bilaga J Gemensamma riktlinjer för trafiksäkra vägtransporter

Vi, som representerar transportköpare, transportförmedlare och transportörer anser att trafiksäkerhetsarbetet är en högt prioriterad fråga. Genom detta arbete vill vi bidra till räddade liv och minskade person- och godsskador. Samtidigt bidrar vi till en långsiktigt hållbar utveckling eftersom trafiksäkra transporter medverkar till minskad miljöbelastning och god arbetsmiljö.

Vi accepterar inga transporter som sker utanför lagens gränser.

Vi avser att på olika sätt arbeta för och stimulera en utveckling där trafiksäkerhetsfrågorna prioriteras hos de olika aktörerna.

För att ta sitt fulla ansvar för trafiksäkerheten bör alla transportörer ha en utvecklad trafiksäkerhetspolicy. Transportköpare och transportförmedlare bör å sin sida efterfråga en sådan trafiksäkerhetspolicy vid en transportupphandling och forts löpande följa upp policyn och trafiksäkerhetsarbetet under avtalets giltighet. Transportören, transportköparen och transportförmedlaren ska även se till att upphandlade transporter går att utföra i enlighet med gällande kör- och vilotider samt övriga lagar och förordningar.

För att uppnå trafiksäkra transporter är det viktigt att alla berörda parter ser till att ingångna avtal och överenskommelser efterlevs genom hela transportkedjan.

Dessa riktlinjer ska följas upp av Trafiksäkerhetskommissionen. Denna samverkansgrupp består av företag, organisationer och myndigheter med anknytning till godstransporter på väg.

Stockholm den 16 februari 2011

Peter Jeppsson
Biltrafikens Arbetsgivareförbund
Lars Lindgren
Svenska Transportarbetareförbundet
Johan Lindström
Sveriges Åkeriföretag

Guy Ehrling
Näringslivets Transportråd
Robert Skoog
Sveriges Transportindustriförbund

Bilaga K Ersättning för förarkort avsedda att användas i digitala färdskrivare

Från och med den 1 maj 2006 ska samtliga nya s.k. tunga lastbilar som tas i bruk vara utrustade med digital färdskrivare. I gällande lagstiftning framgår att arbetsgivaren ska tillhandahålla diagramblad till den analoga färdskrivaren samt att föraren ska ha förarkort till den digitala färdskrivaren. Parterna är överens om att arbetsgivaren även ska ersätta för kostnader avseende förarkortet enligt följande:

1. Företaget ersätter kostnaden för förarkortet till samtliga prov- och tillsvidareanställda samt visstidsanställda med en sammanlagd anställningstid om mer än tre (3) månader och som har till arbetsuppgift att framföra fordon utrustade med digitala färdskrivare.
2. Anställda förbinder sig att skyndsamt ansöka om förarkort när företaget så begär.
3. I de fall anställd på egen begäran, genom avsked eller uppsägning på grund av personliga skäl med undantag av sjukdom slutar sin anställning i företaget inom tre (3) år från förarkortets första giltighetsdag är företaget berättigat att från inestående lön och semesterersättning avdra ett procentuellt belopp av kortets värde (650 kr 2007) enligt nedan.

Ett (1) år 75 % av kortets värde

Två (2) år 50 % av kortets värde

Tre (3) år 25 % av kortets värde
4. Ovanstående gäller även förnyande av förarkort. Om förarkort går sönder, tappas bort, stjäls eller förloras på annat sätt är den anställda skyldig att skyndsamt ersätta kortet med ett nytt. Kostnaden för detta skall den anställda ersätta själv, företaget har ingen skyldighet att ersätta kostnaden för detta.

Bilaga L Ersättning till handledare och instruktörer inom TYA-modellen

1. Utvecklingen i transportbranschen har gjort att kraven på hög kompetens ökar. Transportbranschen måste idag vara mer aktiv inom utbildningsprocessen och vara en tongivande aktör för ungdomsutbildning och vuxenutbildning.

Arbetsplatslärande kan gälla såväl ungdomsutbildning, vuxenutbildning samt av företaget anordnad fortbildning av egen personal.

2. Arbetstagarna som omfattas av ersättningsnivåerna är de som är utsedda av TYAs regionala råd till handledare respektive instruktörer. Denna överenskommelse gäller inte i det fall då en handledare eller instruktör utbildar utomstående.
3. Handledare och instruktörer erhåller ersättning per timme utöver premiekompensation om minst:

	2025-04-01	2026-04-01
1. Handledare (6,58 %)	11,74 kr	12,03 kr
2. Instruktörer (10,40 %)	18,55 kr	19,01 kr

Ovan angiven ersättning utges för tid då den anställda utför arbete som handledare respektive instruktör.

Vid egen utbildning samt fortbildning utges ersättning per timme utöver premiekompensation om minst:

	2025-04-01	2026-04-01
3. Handledare (2,72 %)	4,85 kr	4,97 kr
4. Instruktörer (6,10 %)	10,88 kr	11,15 kr

Anmärkning:

Tilläggen enligt ovan utgör 6,58 % (punkt 1), 10,40 % (punkt 2), 2,72 % (punkt 3), 6,10 % (punkt 4) av grundtimlönen i 5 § 3 mom A 1 Riket i övrigt.

Denna överenskommelse får inte tas till intäkt för att försämra eller sänka gällande ersättningar och villkor i befintliga lokala överenskommelser.

Bilaga M Anlitande av bemanningsföretag

A Inledning

Parterna är överens om att anlitande av bemanningsföretag kan behöva ske i ett företags ordinarie verksamhet.

Parterna är vid diskussion om anlitande av bemanningsföretag ense om att hänsyn ska tas till företagets behov av att organisera sitt arbete så att det främjar både företagets produktivitet och fortlevnad och de anställdas behov av trygga arbetstillfällen med goda villkor.

Parterna anser att inhyrd personal ska omfattas av kollektivavtal och rekommenderar att BA:s medlemsföretag bara anlitar bemanningsföretag som tillämpar Bemanningsavtalet mellan Bemanningsföretagen och LO.

B Förhandling vid anlitande av bemanningsföretag

Före anlitande av bemanningsföretag ska de lokala parterna förhandla om följande:

- Syfte med inhyrning av personal
- Omfattning av inhyrning
- Under vilken tidsperiod inhyrning ska ske
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske
- Arbetsgivaren ska informera om genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL)
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda
- Arbetsplatsintroduktion för inhyrd personal
- När och hur utvärdering av inhyrning ska ske mellan parterna

Kan enighet inte uppnås i förhandlingen ska, om någondera part så begär, ärendet hänskjutas till de centrala parterna.

Ny förhandling ska upptas för det fall syftet förändras eller om förutsättningarna väsentligt förändras i förhållande till det man tidigare förhandlat om.

Parterna är överens om att regleringen i punkten B varken inskränker eller utvidgar förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen.

C Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna har, med beaktande av de förutsättningar som gäller i branschen, träffat överenskommelse enligt nedan om regler vid anlitande av bemanningsföretag.

Dessa regler tillämpas när det finns tillsvidareanställd personal som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns personer med företrädesrätt gäller följande. Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor ska påkalla förhandling med lokal facklig organisation. Lokal förhandling ska även påkallas i de fall en arbetsgivare har behov av att utsträcka ett avtal om inhyrning med tid utöver fem veckor.

I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen skall även klargöra huruvida arbetsgivarens behov kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Förhandlingsprocessen – under punkt C

Lokal förhandling ska komma till stånd inom två veckor om parterna inte kommer överens om annat.

Om enighet inte uppnås i förhandlingen kan ärendet hänskjutas till central förhandling.

Central förhandling ska påkallas och komma till stånd inom två veckor om parterna inte kommer överens om annat.

Under pågående förhandlingsprocess har arbetsgivaren inte rätt att anlita bemanningsföretag.

Om enighet inte uppnås i den centrala förhandlingen gäller arbetsgivarens mening.

Bilaga N Supplement avseende bärgningsföretag

1 § Utjämning av arbetstid

För företag som bedriver bärgningsverksamhet utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Den ordinarie arbetstiden må efter lokal överenskommelse uttas med annan utjämning av veckoarbetstiden. Detta gäller i stället för vad som anges i § 3 mom 4.

2 § Ersättning vid beredskapstjänst (passningstjänst)

För företag som bedriver bärgningsverksamhet ska följande regler om ersättning vid beredskapstjänst gälla i stället för de som framgår av § 5 mom 10.

Under tiden 1 april 2025 – 31 mars 2026

När arbete utföres minst 3 timmar per dygn.

- a) 260,38 kr per dygn avseende beredskapstjänst måndag – fredag.
- b) 414,79 kr per dygn avseende beredskapstjänst lördagar, söndagar och helgdagar.

När arbete ej utföres minst 3 timmar per dygn.

- c) 394,68 kr per dygn måndag – fredag.
- d) 680,56 kr per dygn lördag, sön- och helgdagar.

Under tiden 1 april 2026 – 31 mars 2027

När arbete utföres minst 3 timmar per dygn.

- a) 267,93 kr per dygn avseende beredskapstjänst måndag – fredag.
- b) 426,82 kr per dygn avseende beredskapstjänst lördagar, söndagar och helgdagar.

När arbete ej utföres minst 3 timmar per dygn.

- c) 406,13 kr per dygn måndag – fredag.
- d) 700,29 kr per dygn lördag, sön- och helgdagar.

Beredskapstjänsten omfattar på vardagar fr. o m arbetstidens slut t o m kl. 07.00 näst påföljande dag samt fr. o m kl. 07.00 på lördagar till kl. 07.00 nästkommande helgfria dag.

Utlägges beredskapstjänst del av dygn utgår ersättning enligt följande:

Under tiden 1 april 2025 – 31 mars 2026

Vid a) ovan 18,60 kr per tim

vid b) ovan 17,28 kr per tim

vid c) ovan 28,19 kr per tim

vid d) ovan 28,36 kr per tim

Under tiden 1 april 2026 – 31 mars 2027

Vid a) ovan 19,13 kr per tim

vid b) ovan 17,79 kr per tim

vid c) ovan 29,01 kr per tim

vid d) ovan 29,18 kr per tim

Ersättning utgår alltid för minst 3 timmar.

Meddelande om beredskapstjänst ska lämnas berörd anställd så snart ske kan, om möjligt före den ordinarie arbetstidens slut.

Beredskapstjänst ska förläggas så att tillsvidareanställd förare erhåller minst en sammanhängande ledighet lördag – söndag per 4-veckorsperiod.

3 § Lönebestämmelser för företag som bedriver bärningsverksamhet

Mom 1 Lönetabell

Till prov- och tillsvidareanställd fullt kompetent bärningsförare med innehav av behörigt körkort betalas minst följande lön i kronor per vecka eller per månad enligt nedan:

Tabell över löner fr. o m den avlöningsperiod som innehåller den 1 april 2025:

Begynnelselön	7 283 kr/vecka	31 681 kr/månad	182,08 kr/timme
Efter 2 år i yrket	7 303 kr/vecka	31 768 kr/månad	182,58 kr/timme
Efter 4 år i yrket	7 419 kr/vecka	32 273 kr/månad	185,48 kr/timme

Tabell över löner fr. o m den avlöningsperiod som innehåller den 1 april 2026:

Begynnelselön	7 504 kr/vecka	32 642 kr/månad	187,60 kr/timme
Efter 2 år i yrket	7 524 kr/vecka	32 729 kr/månad	188,10 kr/timme
Efter 4 år i yrket	7 640 kr/vecka	33 234 kr/månad	191,00 kr/timme

Övriga lönebestämmelser

Mom 2

Övriga visstidsanställda arbetstagare avlönas per timme med minst 1/40 av den i mom 1 angivna lönen.

Arbetstagare som saknar kompetens enligt mom 1 avlönas med minst begynnelselönen.

Mom 3

Anställd som inkallas till tjänstgöring skall erhålla avlöning för minst 4 timmar.

Mom 4

Arbetstagare, som har halvtidsarbete, skall avlönas med halva veckolönen för heltidsanställd.

Halvtidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver halv arbetstid, avlönas för överskjutande tid med timlön. Till annan deltidsanställd utgår lön i proportion till arbetstidens längd. Sådan arbetare som arbetar utöver sitt avtalade ordinarie arbetstidsmått avlönas för överskjutande tid med timlön.

Utöver ovanstående löner tillkommer ett prestationstillägg, se moment 5.2 nedan.

Mom 5 Prestationslön

Mom 5.1

Överenskommelse om annan ersättning för arbetstagare än tidlön (t ex premielön, ackordslön eller provision) må träffas mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetstagare.

Vid tillämpning av denna punkt skall arbetstagaren veckovis erhålla en inkomst minst motsvarande hans tidlön.

Slutavräkning av premielön, ackordslön, provision och dylikt kan ske i efterhand i anslutning till företagets redovisningsrutiner, dock minst en gång per kalendermånad.

Mom 5.2

Vid företag, där överenskommelse om prestationslön ej föreligger, betalas ett särskilt tillägg så att lönen kommer att överstiga de i ovan mom 1 angivna lönerna med för lönegrupperna Begynnelselön och Efter 2 år i yrket 132 kr per vecka eller 3,30 kr per arbetad timme för lönegruppen.

Efter 4 år i yrket 212 kr per vecka eller 5,30 kr per arbetad timme.

Tillämpas prestationslön, garanteras en sammanlagd förtjänst under avlöningsperioden utöver lön enligt § 3 mom 1 med i genomsnitt för lönegrupperna Begynnelselön och Efter 2 år i yrket 132 kr per vecka eller 3,30 kr per arbetad timme för lönegruppen.

Efter 4 år i yrket 212 kr per vecka eller 5,30 kr per arbetad timme.

4 § Beklädnad

Tillsvidareanställd och provanställd bärgningspersonal erhåller av arbetsgivaren överdragskläder samt vid behov skyddskläder.

Persedlarna förnyas i mån av behov och skall vara av tillfredsställande beskaffenhet.

Klädespersedlarna, som förblir arbetsgivarens egendom, får användas endast i tjänsten samt skall av arbetaren väl vårdas och vid frånträdet av tjänsten återlämnas.

Ändringar och större reparationer i klädespersedlarna samt tvätt av desamma bekostas av arbetsgivaren.

Därest beklädnad enligt denna bestämmelse icke tillhandahållits, utgår ersättning endast i den mån arbetstagare visar att han haft kostnader för ersättande i arbetet av de uteblivna kläderna och då med högst det belopp som de uteblivna klädernas tillhandahållande skulle kostat arbetsgivaren.

Arbetsgivaren tillhandahåller ett par skyddsskor per år.

Arbetsgivaren tillhandahåller handdukar, samt tjänligt rengöringsmedel.

Protokollsanteckning

Arbetsgivarna skall, där företagets omfattning eller omständigheter i övrigt det medger, för arbetstagarna anordna särskilt utrymme där tvättning, omklädsel och intagande av måltid kan ske.

5 § Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 150 timmar, så kallad extra övertid.

Bilaga O Kommentar till reglerna om deltidspension

2 § 6 mom Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 2 § 5 mom i detta avtal och 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar mertid och/eller övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar mertid och/eller övertid i sådana situationer som arbetstagaren skulle ha gjort detta om arbetstagaren inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

2 § 7 mom Ansökan och underrättelse (Deltidspension)

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljats ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.650 kr (beloppet räknas fr.o.m. 2025 årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent för åkeri och 50 procent för terminal (jfr 2 § 8 mom). Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid (terminal) respektive 80 procent (åkeri). En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och den lokala fackliga organisationen. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning.

Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter arbetstagaren redan har.

Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om arbetsgivaren underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra mertids- och/eller övertidsarbete i sådan utsträckning att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än vad som avses med deltidspensioneringen.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller (avseende terminal) ska arbetsgivaren undersöka om det finns möjligheter för de två arbetstagarna att dela på en heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna. Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättningsrekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställda och den lokala fackliga organisationen har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

2 § 8 mom Förhandling och tvist (Deltidspension)

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. För åkeri ska tvisten anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent. För terminal ska tvisten anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent. Tvisten ska behandlas enligt 23 § (förhandlingsordningen) enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent för åkeri och 50 procent för terminal. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 respektive 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där

hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela den lokala fackliga organisationen om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att den lokala fackliga organisationen kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av den lokala fackliga organisationen.

Biltrafikens Arbetsgivareförbund

Box 5384

102 49 Stockholm

tel 08 762 71 00

info@transportforetagen.se

transportforetagen.se

Svenska Transportarbetareförbundet

Box 714

101 33 Stockholm

tel 010 480 30 00

transport@transport.se

transport.se